

Évaluer l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires

GUIDE DE FORMATION



Coalition for Pay Equity
Coalition pour l'équité salariale
New Brunswick • Nouveau-Brunswick

J'y tiens.
ET TOI?  I care.
DON'T YOU?

Adaptation du guide de formation « L'équité salariale et les travailleuses non syndiquées : Comprendre pour mieux agir », produit par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).
Johanne Perron avec l'aide de Charline Vautour et Tina Poirier

Graphisme

Karyne Berkane

Caricatures

Jacques Goldstyn

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

412-236, rue St-George

Moncton NB E1C 1W1

+1 506 855-0002

info@equite-equity.com

www.equite-equity.com

Remerciements

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick remercie le CIAFT et Ruth Rose, professeure associée de sciences économiques, Université du Québec à Montréal, pour leur appui dans ce projet.

Ce projet est financé dans le cadre du Programme de promotion de la femme de Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada 

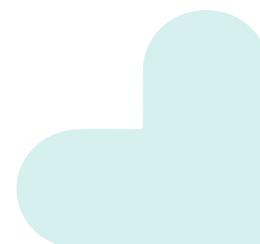


TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
SECTION 1	
Les salaires et la discrimination salariale	6
1.1 Comment les salaires sont-ils établis?	6
1.2 Les différences salariales entre les femmes et les hommes.....	6
1.3 La discrimination salariale.....	9
1.4 En résumé... ..	11
SECTION 2	
L'équité salariale	13
2.1 Qu'est-ce que l'équité salariale?.....	13
2.2 L'équité salariale au Nouveau-Brunswick.....	13
SECTION 3	
La réalisation de l'équité salariale	15
3.1 Étape 1 : Identifier les catégories d'emplois	16
3.2 Étape 2 : Choisir un outil d'évaluation	18
3.3 Étape 3 : Élaborer les descriptions d'emplois	19
3.4 Étape 4 : Comparer la valeur des catégories d'emplois	20
3.5 Étape 5 : Calculer le salaire équitable	22
3.6 Étapes suivantes	24
SECTION 4	
La structure salariale dans le secteur des soins communautaires	27
4.1 Même salaire pour tout le monde?	27
4.2 Un salaire versus une échelle salariale ?.....	28
4.3 Équité interne.....	29
4.4 L'indexation des salaires.....	29
CONCLUSION	30
ANNEXE 1. QU'EST-CE QUE LA RÉMUNÉRATION ?	31

Introduction

Le présent guide s'adresse avant tout aux personnes préposées aux soins et aux employeurs du secteur des soins communautaires. Ceci dit, il s'adresse également à toute personne qui s'intéresse à l'équité salariale.

Tout le monde veut être payé équitablement. Cependant, les emplois à prédominance féminine sont souvent sous-évalués et sous-payés comparativement aux emplois à prédominance masculine.

C'est ce qu'un exercice d'équité salariale vise à corriger. En effet, l'équité salariale est atteinte lorsque les emplois à prédominance féminine obtiennent un salaire égal pour un travail de valeur comparable.

L'équité salariale est un droit fondamental reconnu sur le plan international depuis la convention de l'Organisation internationale du travail de 1951. Mais c'est un droit difficile à faire respecter sans loi. Le Nouveau-Brunswick a une loi pour le secteur public, mais pas pour le secteur privé. Donc, il n'y a pas de loi pour les entreprises et des organismes sans but lucratif qui offrent les services de soins communautaires au Nouveau-Brunswick.

Sans loi, il est quand même possible de mettre en œuvre un exercice d'équité salariale. La responsabilité de faire les ajustements nécessaires pour atteindre l'équité salariale revient aux employeurs et au gouvernement qui les subventionne. En effet, le financement de ces organismes du secteur des soins provient surtout de leur clientèle et/ou du gouvernement dans des proportions variables selon les services.

C'est dans ce contexte que la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a mis sur pied le projet « Valorisation du travail dans le secteur des soins communautaires ». La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de personnes et d'organismes qui fait la promotion de l'équité salariale pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des secteurs public et privé.

Le projet de « Valorisation du travail dans le secteur des soins communautaires » vise à :

- Démontrer la valeur du travail des personnes préposées aux soins ;
- Revendiquer des investissements publics pour de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires.

Le projet comporte trois volets :

- Sensibilisation par rapport à l'équité salariale ;
- Évaluation des emplois dans le secteur des soins communautaires ;
- Revendication.

Le présent guide de formation appuie le volet « évaluation des emplois dans le secteur des soins communautaires ». Il aide à comprendre, maîtriser et compléter les étapes d'une évaluation d'emplois.

Dans la 1^{ère} section du guide, vous en apprendrez davantage sur la question des salaires : comment ils sont établis, les différences salariales entre les hommes et les femmes, de même que la discrimination salariale.

Dans la 2^{ème} section, vous comprendrez ce qu'est l'équité salariale et où se situe le Nouveau-Brunswick à cet égard.

Dans la 3^{ième} section, vous apprendrez, étape par étape, comment faire un exercice d'équité salariale (évaluation d'emplois).

Dans la 4^{ième} section, vous examinerez différents aspects de la rémunération (salaire) — référer à l'Annexe 1.

Nous espérons que notre guide de formation vous aidera à progresser vers l'équité salariale.

Section 1

1 LES SALAIRES ET LA DISCRIMINATION SALARIALE

Les salaires ont une grande importance dans nos vies. Ils déterminent notre pouvoir d'achat. Mais ils représentent aussi la valeur accordée à nos emplois. Dans cette section, nous examinerons :

- Comment les salaires sont établis,
- Pourquoi il y a une différence entre les salaires des femmes et des hommes,
- Et comment les préjugés à l'égard du travail des femmes affectent leur salaire.

1.1 Comment les salaires sont-ils établis?

Plusieurs choses influencent les salaires :

- Les exigences d'un emploi,
- Le chiffre d'affaires d'une entreprise,
- Les lois du travail (comme par exemple, le salaire minimum),
- La présence ou non d'un syndicat,
- Le prix du marché,
- Etc.

Il y a également **la loi de l'offre et de la demande** : plus un bien ou une profession est en demande, plus son prix augmente.

Le prix du marché est le prix offert pour un emploi donné. Il dépend du secteur industriel et de la région. Certains économistes et plusieurs employeurs considèrent que modifier le prix du marché nuit à la compétitivité des entreprises. Selon eux, le marché détermine le bon salaire d'un emploi.

Selon d'autres économistes, le marché tend à confiner certains groupes de personnes à des types d'emplois moins bien payés selon le sexe, la race ou l'immigration récente. C'est ce qu'on appelle la « **ségrégation professionnelle** ». Les femmes et les personnes racisées ou nouvellement immigrées se retrouvent donc souvent concentrées dans les emplois les moins bien payés, comme les services personnels, les emplois de bureau, les soins de santé privés, l'éducation de la petite enfance ou certains emplois manufacturiers.

De plus, le marché contient des **préjugés ou des « biais sexistes »** au sujet des emplois majoritairement occupés par des femmes. On appelle aussi ces emplois des « **emplois à prédominance féminine** ». Ce sont

les emplois où 60% ou plus de la main d'œuvre est féminine. Le marché tend à sous-évaluer et sous-payer ces emplois. On parle de « **discrimination salariale** ».

En résumé, le prix du marché ne dépend pas seulement de l'offre et de la demande. La ségrégation professionnelle et les préjugés affectent aussi les salaires. C'est de la discrimination salariale et c'est injuste !

1.2 Les différences salariales entre les femmes et les hommes

En 2016, les **néo-brunswickoises de 15 ans et plus qui travaillaient à temps plein ne gagnaient en moyenne que 79% du salaire des hommes¹**, avec 41 058 \$ par année contre 52 010 \$ pour les hommes. C'est ce qu'on appelle « **l'écart salarial** ».

Regardons de plus près les principales causes de l'écart salarial entre les femmes et les hommes :

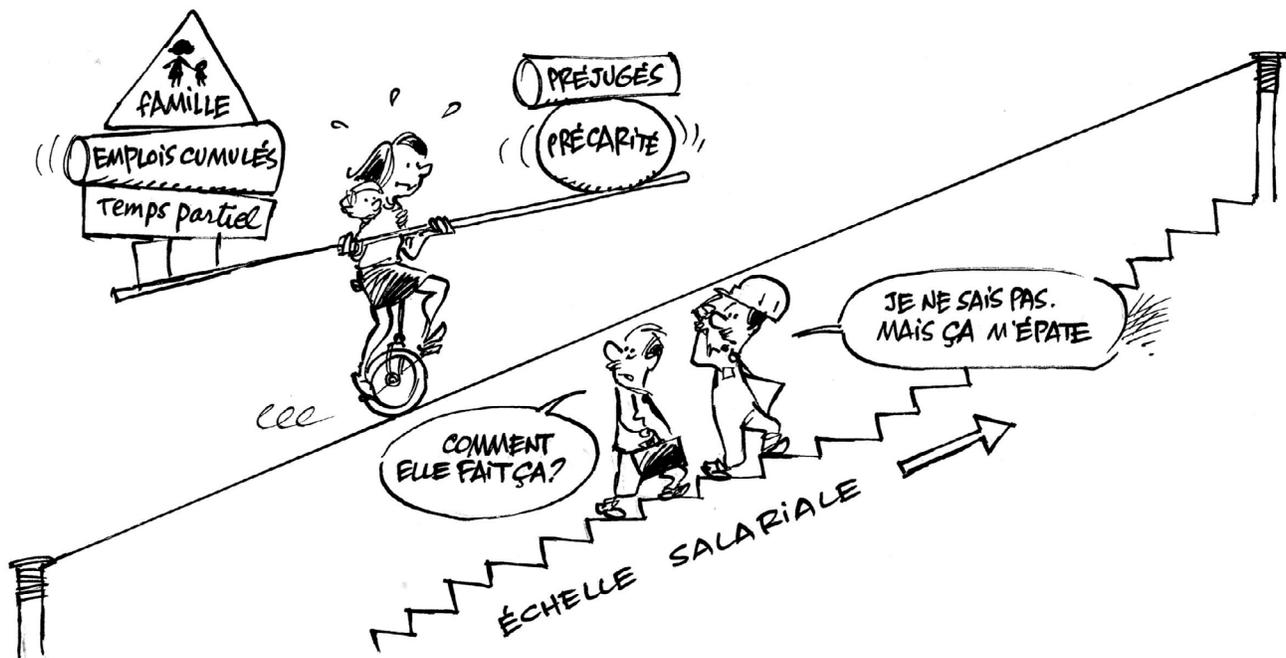
- Le nombre d'heures travaillées et les responsabilités familiales,
- La ségrégation professionnelle,
- La sous-évaluation des emplois à prédominance féminine.

¹ Statistique Canada, recensement de 2016, salaire annuel moyen à temps plein — <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/search-recherche/rd-dc/index-eng.cfm?GeographyReferenceID=2016A000213&PID=1>.

Les heures travaillées et les responsabilités familiales

Les néo-brunswickoises travaillent moins d'heures que les hommes. En 2018, les travailleuses néo-brunswickoises à temps plein ont effectué en moyenne 33,8 heures par semaine, contre 40,2 heures pour les hommes². Il y a aussi plus de femmes qui travaillent à temps partiel que d'hommes. En 2015, 21% des femmes occupant un emploi travaillaient à temps partiel comparativement à 10 % des hommes³.

Pourquoi les femmes travaillent-elles moins d'heures ? Environ 30 % des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel disent ne pas trouver autre chose ou citent les conditions économiques. Cependant, 13% des femmes disent travailler à temps partiel à cause de responsabilités familiales (soins des enfants ou autres). C'est le cas de si peu d'hommes que Statistique Canada ne publie pas le nombre pour respecter la confidentialité⁴.



² Statistique Canada, recensement de 2016, salaire annuel moyen à temps plein — Tableau 14-10-0037-01 Heures effectivement travaillées selon l'industrie, données annuelles

³ Direction de l'égalité des femmes. Profil égalité 2016, p. 70

⁴ Direction de l'égalité des femmes. Profil égalité 2016, p. 73

La ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle est à la base de la discrimination salariale : la majorité des travailleuses se concentrent dans un petit nombre d'emplois, alors que les hommes occupent un bien plus grand nombre d'emplois sur le marché du travail.

Depuis leur entrée en masse sur le marché du travail vers la fin des années 1960, les femmes sont restées dans le même genre de professions.

Le tableau 1 montre les domaines d'emplois où se concentrent les femmes et les hommes du Nouveau-Brunswick.

De plus, les femmes obtiennent moins facilement des postes de supervision et de décision. Or, ces emplois sont mieux payés.

TABLEAU 1. RÉPARTITION DES PERSONNES OCCUPANT UN EMPLOI⁵

Groupe professionnel	Femmes (en % du groupe professionnel)		Hommes (en % du groupe professionnel)	
	2015	1995	2015	1995
Santé	83%	82%	18%	18%
Affaires, finance et administrations (y compris les emplois de bureau)	71%	73%	29%	27%
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	72%	66%	28%	34%
Ventes et services	61%	61%	39%	39%
Arts, culture, sports et loisirs	56%	54%	45%	46%
Gestion	37%	35%	63%	66%
Fabrication et service d'utilité publique	26%	29%	75%	71%
Ressources naturelles, agriculture et production connexes	13%	89%	88%	11%
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	5%	3%	95%	97%

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0142.

Nota: Le tableau CANSIM 282-0010, qui a été utilisé comme source de données dans les éditions précédentes du Profil égalité, a été terminé. Les comparaisons avec des données de rapports précédents doivent donc être réalisées avec prudence. Personnes occupant un emploi à temps partiel et à temps plein, y compris les travailleurs indépendants. Les estimations sur l'emploi sont basées sur la Classification nationale de professions (CNP) de 2011.

⁵ Tel que publié par le Gouvernement du Nouveau-Brunswick, dans le Profil Égalité 2016.

La sous-évaluation des emplois à prédominance féminine

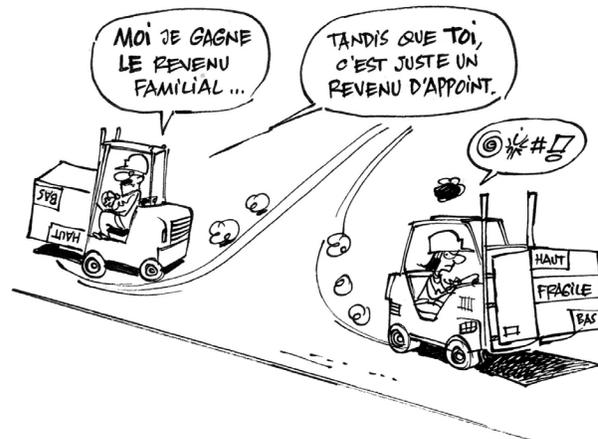
Les emplois à prédominance féminine sont souvent moins bien payés que les emplois à prédominance masculine de même valeur. En effet, à cause des préjugés concernant le travail typiquement féminin, les employeurs, et parfois les travailleuses elles-mêmes, ont tendance à sous-évaluer ces emplois. On peut dire que les femmes sont victimes de discrimination salariale.



1.3 La discrimination salariale

Il existe des préjugés tenaces à l'égard du travail des femmes. En voici quelques-uns:

- Elles ne méritent pas un salaire plus élevé. Leur travail demande des aptitudes que toutes les femmes possèdent naturellement. Exemple :
 - Habilités interpersonnelles : écoute, diplomatie, empathie, confidentialité
 - Patience
 - Polyvalence
 - Attention aux détails
- Leurs conditions de travail sont plus faciles, car elles travaillent souvent moins fort physiquement que beaucoup d'hommes ;
- Elles travaillent confortablement à l'intérieur ;
- Elles ont un faible niveau de responsabilités ;
- Leur salaire est moins important car c'est leur mari qui est le soutien principal de la famille.



À cause de ces **préjugés et biais sexistes**, plusieurs aspects du travail des femmes ne sont pas reconnus ou pris en compte dans les structures salariales.

Voici des exemples d'aspects du travail des femmes qui ne sont pas toujours reconnus :

- L'exécution de plusieurs tâches en alternance rapide ;
- Le déplacement d'un grand nombre d'objets légers sur une base régulière ;
- La protection des informations confidentielles ou délicates ;
- Le stress causé par des tâches multiples et souvent imprévisibles ;
- Le contact avec une clientèle difficile.

La méconnaissance des aspects cachés du travail des femmes peut amener les employeurs à sous-évaluer les emplois féminins, donc à sous-payer les travailleuses qui occupent ces emplois. Il arrive aussi que les travailleuses sous-estiment elles-mêmes leur travail et acceptent un salaire moins élevé.⁶

Les **préjugés sexistes** à l'égard du travail des femmes sont bien ancrés dans nos croyances, nos façons de faire, nos institutions et le marché du travail. Ils sont partout dans nos systèmes et ont un impact négatif sur les femmes. Souvent, on ne s'en rend même pas compte. C'est pourquoi on parle de « **discrimination systémique** ».

Le tableau 2 compare les tâches, les conditions de travail, les exigences et le niveau de responsabilité de trois emplois :

- Caissière — Linda (emploi à prédominance féminine)
- Commis d'épicerie — Robert (1^{er} emploi à prédominance masculine)
- Manutentionnaire d'entrepôt — Paul (2^{ième} emploi à prédominance masculine)

Il est clair que l'emploi à prédominance féminine (caissière) est sous-payé comparé aux emplois à prédominance masculine.

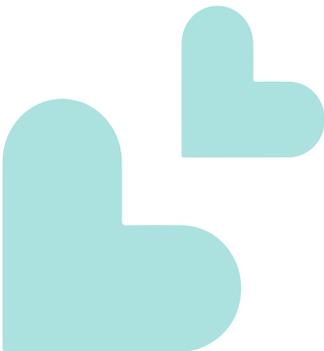
**TABLEAU 2. EXEMPLE DE TROIS EMPLOIS À L'ÉPICERIE
« AUX DÉLICIES DES SAISONS »**

Linda	Robert	Paul
Elle travaille comme caissière depuis trois ans, souvent les soirs et les fins de semaine.	Il travaille comme commis d'épicerie depuis deux mois, surtout le jour.	Il travaille comme manutentionnaire à l'entrepôt de son épicerie depuis trois ans, surtout le jour.
Elle doit accueillir et répondre aux clients avec courtoisie. Elle soulève les achats des clients (poids plus ou moins lourds) de façon continue. Elle travaille debout toute la journée. Elle est aussi responsable de divers aspects liés à la comptabilité.	Il doit emballer les achats des clients, apposer des prix sur les produits, garnir les étagères et remplir les commandes par courriel et par téléphone. Il peut aussi déplacer certains poids lourds, mais principalement à l'aide d'un chariot.	Il doit manipuler, déplacer, charger et décharger des matériaux à la main ou à l'aide de divers appareils de manutention.
Emploi à prédominance féminine.	Emploi à prédominance masculine.	Emploi à prédominance masculine.
Elle gagne 12,20 \$ de l'heure.	Il gagne 13,25 \$ de l'heure.	Il gagne 15 \$ de l'heure.

⁶ Commission de l'équité salariale. 2005. « Le salaire a-t-il encore un sexe? ». Province du Québec.

1.4 En résumé...

Plusieurs choses influencent les salaires : les lois, la syndicalisation, l'offre et la demande, le prix du marché, etc. Au Nouveau-Brunswick, les femmes gagnent 79% du salaire des hommes. Il existe plusieurs causes à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. D'abord, les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes, même quand elles travaillent à temps plein : elles ont souvent davantage de responsabilités familiales. La deuxième raison est la ségrégation professionnelle : les femmes sont encouragées à se diriger dans certains types d'emplois et découragées à se diriger dans d'autres. La troisième raison est la sous-évaluation des emplois féminins causée par des préjugés tenaces.



Section 2

2 L'ÉQUITÉ SALARIALE

2.1 Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale. **L'équité salariale vise à corriger la sous-évaluation liée à la ségrégation professionnelle.**

Pour atteindre l'**équité salariale**, il faut comparer la valeur des emplois à prédominance féminine à la valeur des emplois à prédominance masculine. Un emploi à prédominance féminine est un emploi occupé à 60% ou plus par des femmes.

Il ne faut pas confondre l'équité salariale avec la **parité salariale**, qui signifie un salaire égal pour un travail égal. Ex : le salaire d'une cuisinière et le salaire d'un cuisinier.

On peut comparer des emplois à prédominance féminine avec des emplois à prédominance masculine à l'aide de 4 facteurs :

- Responsabilités
- Habilités
- Conditions de travail
- Efforts

Dans un hôtel, l'emploi de femme de chambre (emploi féminin) peut avoir la même valeur que l'emploi de portier (emploi masculin).

Dans une municipalité, l'emploi d'adjointe administrative (emploi féminin) peut avoir la même valeur que l'emploi de mécanicien (emploi masculin).

Dans une épicerie, l'emploi de caissière (emploi féminin) peut avoir la même valeur que le manutentionnaire (emploi masculin).

2.2 L'équité salariale au Nouveau-Brunswick

En marche vers l'équité salariale

Depuis les années 1980, des personnes, des organismes et des syndicats du Nouveau-Brunswick revendiquent une loi provinciale pour assurer l'équité salariale dans les secteurs public et privé. En 1989, ils obtiennent une première loi, la Loi sur l'équité salariale, mais cette dernière ne s'applique qu'aux fonctionnaires des ministères.

Dix ans plus tard, le mouvement pour l'équité salariale se ravive au Nouveau-Brunswick. La Fédération des Dames d'Acadie crée l'Union des femmes pour l'équité salariale en 1998. En même temps, le comité du Nouveau-Brunswick de la Marche mondiale des femmes 2000 choisit une loi sur l'équité salariale comme l'une de ses priorités. En 2001, ces deux groupes unissent leurs forces et fondent la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.

La Loi de 2009 sur l'équité salariale

La Coalition obtient la Loi de 2009 sur l'équité salariale. Cette loi s'applique aux ministères, système scolaire, systèmes hospitaliers et corporations de la Couronne, telles qu'Énergie NB ou Travail sécuritaire. Elle vise à **corriger la discrimination systémique** à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.

Il s'agit d'une **loi proactive** : l'employeur doit prouver qu'il n'y a pas de discrimination. La loi l'oblige à évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Si les salaires des catégories féminines sont inférieurs à ceux des catégories masculines de valeur comparable, l'employeur doit ajuster les salaires.

Et le secteur privé ?

Il n'y a toujours pas de loi pour le personnel du secteur privé, des municipalités, des universités, du secteur des soins communautaires. Pourtant, 65 à 70% des néo-brunswickoises sur le marché du travail se trouvent dans le secteur privé. La Coalition n'a donc pas terminé son travail !

Section 3

3 LA RÉALISATION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE



Un exercice d'équité salariale exige normalement de suivre les neuf étapes suivantes :

1. Identifier les catégories d'emplois
2. Choisir un outil d'évaluation
3. Élaborer les descriptions d'emplois
4. Comparer la valeur des catégories d'emplois
5. Calculer le salaire équitable
6. Déterminer les modalités de versement des ajustements salariaux
7. Afficher les résultats
8. Procéder aux ajustements salariaux
9. Maintenir l'équité salariale

Comme il n'y a pas de loi qui encadre l'équité salariale dans le secteur privé et que la Coalition pour l'équité salariale n'est ni l'employeur du personnel des agences

de soins communautaires ni le bailleur de fonds, elle ne peut que coordonner les cinq premières étapes :

1. Identifier les catégories d'emplois
2. Choisir un outil d'évaluation
3. Élaborer les descriptions d'emplois
4. Comparer la valeur des catégories d'emplois
5. Calculer le salaire équitable

Les prochaines sous-sections clarifient ces cinq étapes et expliquent l'outil d'évaluation. Un tableur (« spreadsheet ») Excel est disponible pour vous appuyer dans vos démarches. Même si nous ne sommes pas en mesure de compléter les étapes suivantes (6 à 9), la sous-section 3.6 les détaille pour référence future.

3.1 Étape 1: Identifier les catégories d'emplois

Le regroupement des emplois par catégories d'emplois

La première étape d'un exercice d'équité salariale est d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine. Mais qu'est-ce qu'une catégorie d'emplois?

Une **catégorie d'emplois** désigne un regroupement d'emplois qui partagent les trois caractéristiques suivantes :

- Des fonctions et des responsabilités semblables ;
- Des qualifications et des compétences semblables ; et
- La même rémunération ou échelle salariale.

Il est préférable de choisir de petits regroupements d'emplois. Sinon, il y a un risque de ne pas voir des aspects importants de certains emplois. Si un poste ne partage pas les trois caractéristiques décrites ci-dessus avec d'autres postes, il constitue une catégorie d'emplois séparée.

Dans un petit organisme ou une petite agence, un emploi correspond très souvent à une catégorie d'emplois. Exemples de catégories d'emplois : secrétaire-réceptionniste, coordonnatrice, intervenante, agente de programmes, etc. Après l'exercice, si on trouve que deux catégories ont la même valeur, on peut les regrouper en une seule catégorie d'emplois ou leur donner la même échelle salariale (ou salaire unique).

Catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine

Après l'identification des catégories d'emplois, il faut voir si ces catégories sont à prédominance féminine, à prédominance masculine ou mixtes. Cette opération vise à déterminer quels emplois doivent être comparés en vue de corriger les écarts ou différences salariales.

Il existe différentes définitions de catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine. Selon la définition donnée dans la Loi de 2009 sur l'équité salariale :

Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- Elle est souvent associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes reliés aux emplois.
- Au moins 60% des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe ;
- Historiquement, le nombre de femmes ou d'hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine au sein de l'entreprise.

Les exercices d'équité salariale ne s'appliquent pas aux « catégories mixtes », c'est-à-dire aux catégories où les hommes et les femmes représentent entre 40% et 60% du personnel.

Les milieux de travail sans comparateur masculin

Souvent, il n'y a pas d'emplois à prédominance masculine dans les agences de soins communautaires. Cela ne veut pas dire que les salaires y sont équitables. Au contraire! Les domaines complètement féminins sont souvent encore plus sous-évalués. Mais il faut le démontrer.

Pour ça, il faut comparer les emplois des agences de soins communautaires avec des emplois à prédominance masculine sur le marché du travail. On appellera ces emplois à prédominance masculine des « **comparateurs** ».

Nous avons choisi la méthode utilisée au Québec. Nous utiliserons deux comparateurs de l'extérieur : le « **contremaître** » et le « **préposé à l'entretien** »⁷. Cela permet de comparer des emplois féminins avec deux emplois masculins qui existent dans presque tous les milieux de travail.

Nous déterminerons la valeur et le salaire horaire des comparateurs. Suite à des recherches approfondies du marché du travail, le Québec a établi le salaire du préposé à l'entretien à 60% de celui du contremaître. En 2014, l'économiste Ruth Rose a analysé le marché du travail du Nouveau-Brunswick et constaté que cette différence entre les salaires du contremaître et du préposé à l'entretien s'applique ici aussi⁸.

Nous évaluerons si les emplois féminins du secteur des soins valent la **même** chose, **davantage** ou **moins** que celui de préposé à l'entretien et que celui de contremaître. Dans le cas des emplois du secteur des soins communautaires, ils se situeront probablement entre les deux.



Il s'agit bien d'évaluer les emplois, et non les personnes qui les occupent !

⁷ Le Québec propose aussi d'autres termes pour désigner ces emplois masculins: chef d'équipe, coordonnateur, gérant, superviseur / concierge, homme à tout faire, journalier.

⁸ Ruth Rose. 2014. L'équité salariale dans les soins de proximité au Nouveau-Brunswick. Rapport produit pour la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick — http://equite-equity.com/userfiles/file/2015-10-18_RAPPORT_Ruth%20Rose.pdf.

3.2 Étape 2: Choisir un outil d'évaluation

Il faut évaluer les emplois pour les comparer et ensuite déterminer les salaires équitables. Il existe différents outils d'évaluation des emplois. Il importe de trouver un outil non sexiste.

On utilise **quatre facteurs** pour évaluer les emplois dans toute démarche d'équité salariale :

- Qualifications
- Responsabilités
- Efforts requis
- Conditions de travail

On doit ajouter des sous-facteurs pour plus de précision. Pour cet exercice, nous proposons une grille de 10 sous-facteurs, simple à utiliser et adaptée au secteur des soins communautaires (Tableau 3).

Les sous-facteurs doivent montrer les exigences des emplois à prédominance féminine autant que celles reliées aux emplois masculins.

TABLEAU 3. GRILLE D'ÉVALUATION D'EMPLOIS DE 10 SOUS-FACTEURS

Qualifications	Responsabilités	Efforts requis	Conditions de travail
Formation	Imputabilité / prise de décisions	Efforts intellectuels	Conditions environnementales désagréables ou dangereuses
Expérience	Communication / relations interpersonnelles	Concentration et attention sensorielle	
Dextérité et coordination	Supervision du personnel	Efforts physiques	

3.3 Étape 3 : Élaborer les descriptions d'emplois

Il faut une bonne description de chaque emploi pour les évaluer.

Une description d'emploi comprend l'information suivante :

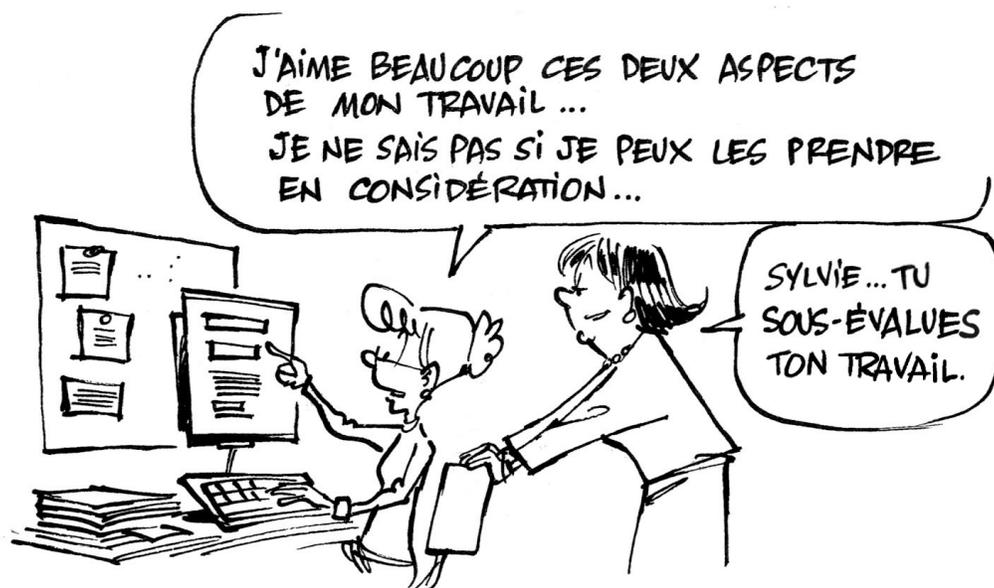
1. Nom de l'emploi
2. Fonctions principales
3. Responsabilités
4. Qualifications requises
5. Compétences et habiletés requises
6. Conditions de travail

Le personnel doit réviser les descriptions d'emplois qui existent et les adapter s'il y a eu des changements. Leur superviseur immédiat doit ensuite approuver les descriptions d'emplois révisées.

Dans certains milieux de travail, il n'y a pas de descriptions d'emplois ou encore elles sont incomplètes. On recommande alors de développer un « **questionnaire d'analyse d'emplois** ». Il s'agit d'un questionnaire détaillé sur les responsabilités et les conditions de travail associées à chaque emploi évalué. Le personnel remplira ce questionnaire et leur superviseur immédiat l'approuvera.

L'objectif est de déterminer la valeur des emplois pour les comparer entre eux et trouver les salaires équitables. Le questionnaire doit donc être rigoureux! **De plus, il ne porte pas sur la personne qui effectue le travail, mais bien sur le travail comme tel.**

Une fois les questionnaires remplis, il faut compiler les réponses pour développer les descriptions d'emplois.



Le questionnaire s'adresse à toutes les personnes salariées

- Si plusieurs personnes font le même travail, il n'est pas nécessaire qu'elles remplissent toutes un questionnaire. Quelques réponses suffisent. Cependant, plus le nombre de réponses à un questionnaire est élevé, plus l'information est exacte.
- Il faut expliquer aux gens pourquoi vous leur faites compléter ce questionnaire.

N'oubliez pas, les femmes ont tendance à minimiser leur travail !

3.4 Étape 4 : Comparer la valeur des catégories d'emplois

La notion d'évaluation des emplois

Évaluer, c'est **juger la valeur d'une chose par rapport à une autre**. L'évaluation des emplois s'appuie sur des jugements de valeurs. C'est une démarche qui a pour objectif de classer les emplois et de déterminer s'ils doivent être rémunérés à des niveaux de salaires identiques ou différents.

Il faut évaluer les emplois, et non les personnes !

L'évaluation

Après avoir approuvé toutes les informations sur les catégories d'emplois et les descriptions d'emplois, on doit évaluer les catégories d'emplois. Pour ce faire, on doit suivre ces étapes :

1. Lire la définition de chaque sous-facteur.
2. Lire les descriptions d'emplois.
3. Lire les descriptions de cotes (ou niveaux) pour un sous-facteur.
4. Déterminer la cote (ou niveau) qui s'applique à l'emploi.
5. Documenter la cote (ou niveau) sur la feuille d'évaluation et justifier la décision.
6. Répéter ce procédé pour chaque sous-facteur dans l'outil d'évaluation d'emplois.

Pour un portrait plus juste, il est important d'évaluer toutes les catégories d'emplois pour un même sous-facteur, avant de passer au prochain. Nous vous conseillons de faire l'évaluation d'abord sur papier. Ensuite, une personne désignée inscrira les résultats dans le tableur Excel fourni. Ce tableur permet de calculer les salaires équitables.

La pondération

Pour compléter l'évaluation, il faut pondérer chaque facteur et sous-facteur, selon leur importance par rapport aux autres dans le service évalué. Le tableur Excel que nous utilisons permet d'assigner un certain nombre de points pour chaque sous-facteur et les traduire en pourcentage sur un total de 100%.

Le tableau 4 montre l'étendue habituelle pour la pondération attribuée à chaque facteur et sous-facteur. Il faut que le comité détermine le pourcentage exact qu'il désire attribuer à chacun, à l'intérieur de cette étendue.

Ensuite, le tableur Excel calculera la valeur de chaque catégorie d'emplois en constituant un tableau synthèse qui regroupe les cotes attribuées lors de l'exercice. Si les résultats se révèlent insatisfaisants ou contraires au bon sens, vous pouvez revoir les cotes ou la pondération tout en vous assurant que les changements apportés ne créent pas de biais sexistes.

N'oublions pas que malgré les mesures prises pour rendre le processus d'évaluation rigoureux, le résultat de la démarche est influencé par nos jugements. Le rôle des comités d'équité salariale est justement de s'assurer que les critères de jugement sont clairs et aussi équitables que possible.

TABLEAU 4. PONDÉRATION POUR CHAQUE FACTEUR ET SOUS-FACTEUR

Facteurs	Sous-facteurs	Pondération
Qualifications requises 20 à 35%	Formation	10 à 15%
	Expérience	6 à 12%
	Dextérité et coordination	4 à 8%
Responsabilités 25 à 30%	Imputabilité/prise de décisions	9 à 10%
	Communication/relations interpersonnelles	9 à 10%
	Supervision du personnel	7 à 10%
Efforts requis 25 à 30%	Effort intellectuel	8 à 14%
	Concentration et attention sensorielle	6 à 13%
	Effort physique	6 à 13%
Conditions de travail 5 à 15%	Conditions environnementales désagréables ou dangereuses	5 à 15%
Total		100%



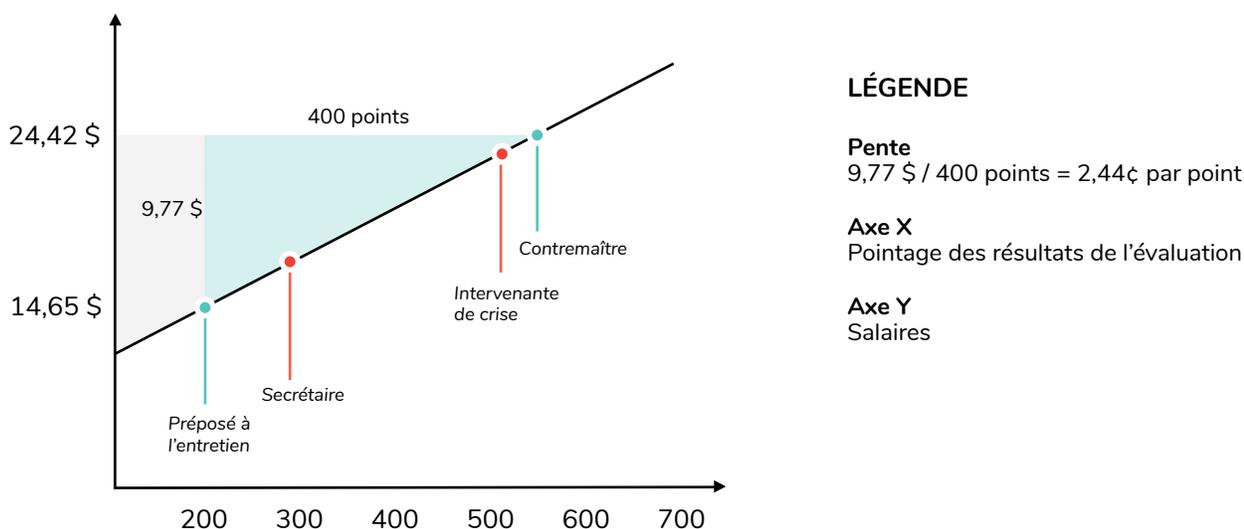
3.5 Étape 5: Calculer le salaire équitable

Calculer les salaires équitables

« Équitable » ne veut pas dire égal, ça veut dire juste. Il existe plusieurs méthodes pour évaluer le salaire équitable. Ici, avec le tableur Excel, nous vous proposons une **méthode linéaire**, aussi appelée méthode globale. Il s'agit de tracer une ligne de tendance selon les points et les salaires obtenus pour les deux emplois masculins, tel que montré dans la Figure 1.

Les salaires des emplois à prédominance féminine doivent ensuite être rajustés à cette ligne⁹. L'employeur ne peut pas baisser les salaires des emplois qui se retrouvent en haut de cette ligne, mais il peut les geler jusqu'à ce que la ligne les rattrape.

FIGURE 1. COMPARER LA VALEUR ET LES SALAIRES D'EMPLOIS



⁹ S'il y a plus de deux catégories d'emplois à prédominance masculine, on fera la ligne par régression (demandez au tableur Excel d'ajouter une ligne de tendance, mais seulement pour les catégories d'emplois masculines).

Voici plus de détails sur comment procéder pour déterminer le salaire équitable dans un milieu de travail sans comparateur masculin.

Salaire du préposé à l'entretien

Pour commencer, il faut déterminer le salaire du préposé à l'entretien à partir de recherches du marché ou de recherches statistiques. Dans l'exemple présenté dans la Figure 1, le préposé à l'entretien gagne 14,65 \$ l'heure.

Salaire du contremaître

Le préposé à l'entretien doit avoir un salaire égal à 60% celui du contremaître. On calcule le salaire du contremaître à partir du salaire du préposé à l'entretien ainsi :

$$14,65 \$ \times 100 / 60 = 24,42 \$$$

Valeur monétaire des points

Le Tableau 5 montre que la différence entre le salaire du préposé à l'entretien et celui du contremaître est de 9,77 \$ l'heure et la différence entre leur pointage est de 400. Pour obtenir la pente de la ligne, nous devons diviser la différence de salaire par la différence de pointage. Nous obtenons un résultat de 2,44¢ par point :

$$9,77 \$ / 400 \text{ points} = 2,44\text{¢ par point}$$

Donc, chaque point d'évaluation vaut 2,44¢ l'heure.

TABLEAU 5. POINTAGES, SALAIRES D'ORIGINE ET SALAIRES ÉQUITABLES DE QUATRE EMPLOIS

Emplois	Pointages	Salaires d'origines	Salaires équitables
Préposé à l'entretien	200	14,65 \$	14,65 \$
Contremaître	600	24,42 \$	24,42 \$
Secrétaire	310	13,00 \$	17,33 \$
Intervenante	570	17,00 \$	23,68 \$

C'est à partir de ces informations qu'on pourra calculer les salaires équitables pour la secrétaire et l'intervenante. Voici comment :

Calcul du salaire équitable pour la secrétaire

La secrétaire a eu 310 points à l'évaluation et le préposé à l'entretien, 200.

Elle a 110 points de plus que le préposé à l'entretien.

$110 \text{ (points)} \times 2,44\text{¢} \text{ (valeur de chaque point)} = 2,68 \text{ \$}$

Elle devrait donc gagner 2,68 \$ / h de plus que le préposé à l'entretien.

$14,65 \text{ \$ (salaire du préposé)} + 2,68 \text{ \$} = 17,33 \text{ \$ (salaire équitable)}$

Le salaire équitable de la secrétaire est donc de 17,33 \$ l'heure.

Calcul du salaire équitable pour l'intervenante de crise

L'intervenante de crise a eu 570 points à l'évaluation et le préposé à l'entretien, 200.

Elle a donc 370 points de plus que le préposé à l'entretien.

$370 \text{ points} \times 2,44\text{¢} = 9,03 \text{ \$}$

Elle devrait donc gagner 9,03 \$ / h de plus que le préposé à l'entretien.

$14,65 \text{ \$} + 9,03 \text{ \$} = 23,68 \text{ \$ l'heure}$

Le salaire équitable de l'intervenante est donc de 23,68 \$ l'heure.

Le tableur Excel fera ces calculs pour vous. À cette étape, vous pouvez revoir les cotes ou la pondération si vous trouvez que les résultats sont insatisfaisants ou contraires au bon sens.

Calculer l'ensemble de la rémunération

Quand on détermine le salaire équitable, il faut calculer l'ensemble de la rémunération. Cela comprend la valeur totale des revenus reliés à l'emploi, les avantages sociaux, les avantages à valeur pécuniaire et la rémunération flexible (par exemple, basée sur la compétence et le rendement). L'annexe 1 fournit plus de détails.

Si certains avantages sociaux ou avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, il faut soit les étendre à toutes les catégories d'emplois, soit compenser celles qui n'y ont pas accès.

Rappelons aussi que ce sont les salaires des emplois à prédominance féminine qu'on détermine et non pas des individus. Ainsi, **les hommes qui occupent des emplois à prédominance féminine bénéficieront autant des rajustements que les femmes.**

3.6 Étapes suivantes

La Coalition pour l'équité salariale n'est ni employeur ni bailleur de fonds pour les services de soins communautaires. Elle ne peut donc pas ajuster les salaires du personnel.

Cependant, la Coalition utilisera les résultats obtenus grâce à l'exercice d'équité salariale pour démontrer la valeur du travail des personnes préposées aux soins et revendiquer des investissements publics pour atteindre l'équité salariale et améliorer les conditions de travail dans le secteur des soins.

La Coalition revendiquera également que la Loi de 2009 sur l'équité salariale soit étendue au secteur privé. C'est pourquoi nous jugeons utile d'expliquer les étapes qui suivraient l'évaluation d'emplois si la loi était étendue au secteur privé. Ce sont les étapes 6 à 9 :

6. Déterminer les modalités de versement des ajustements salariaux
7. Afficher les résultats
8. Procéder aux ajustements salariaux
9. Maintenir l'équité

Étape 6: Déterminer les modalités de versement

Une loi déterminerait les modalités de versement des ajustements d'équité salariale. En d'autres mots, elle déterminerait comment les ajustements d'équité salariale seraient faits :

- D'un seul coup ou en versements égaux étalés sur un certain nombre d'années ;
- La date à partir de laquelle les versements doivent commencer ;
- Les règles entourant la rétroactivité si le processus est en retard, c'est-à-dire comment faire les paiements en retard.

Étape 7: Afficher les résultats

Une loi sur l'équité salariale exigerait que le personnel soit informé. Par exemple, les résultats des exercices d'équité salariale devraient être affichés dans le milieu de travail. L'information affichée pourrait comprendre :

- Un résumé de la démarche suivie ;
- La liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise ;
- La liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateurs ;
- Le pourcentage ou le montant des ajustements à verser et les modalités de leur versement pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Étape 8: Verser les ajustements salariaux

Avec une loi, les employeurs auraient l'obligation de verser les ajustements salariaux nécessaires pour atteindre l'équité salariale. Dans le cas du secteur de soins communautaires, cela pourrait comprendre des négociations avec leur principal bailleur de fonds : le gouvernement provincial.

Étape 9: Maintenir l'équité salariale

Une loi sur l'équité salariale exigerait que l'employeur assure le maintien de l'équité salariale en faisant au moins une évaluation à tous les cinq ans. En effet, les emplois et les salaires évoluent et de nouvelles catégories d'emploi peuvent s'ajouter. Ces changements pourraient ramener un biais sexiste dans la structure salariale, c'est-à-dire dans l'organisation des salaires de l'organisme ou de l'entreprise.

Il est préférable de faire l'évaluation du maintien de l'équité salariale avec un comité paritaire (avec une représentation égale des employeurs et des membres du personnel) et avec la grille d'évaluation utilisée lors de l'exercice initial.

C'est pourquoi l'employeur devrait conserver les renseignements utilisés pour réaliser son exercice d'équité salariale. Il devrait aussi conserver les dossiers salariaux du personnel au cas où il y aurait des plaintes ou une vérification.



Section 4

4 LA STRUCTURE SALARIALE DANS LE SECTEUR DES SOINS COMMUNAUTAIRES

Comme mentionné, un exercice d'équité salariale permet de clarifier les critères utilisés pour déterminer les salaires. **C'est aussi l'occasion de réfléchir à l'ensemble de la structure salariale de l'organisme ou de l'entreprise afin de mieux l'organiser.** En effet, dans la plupart des petites entreprises et des organismes communautaires, la structure salariale a été construite de façon inégale sans toujours examiner les critères d'équité.

Il existe plusieurs façons de structurer l'ensemble des salaires dans un organisme ou une entreprise :

- Le même taux de salaire pour tout le monde
- La même échelle salariale pour tout le monde
- Un taux différent pour chaque emploi ou catégorie d'emplois
- Des échelles salariales différentes pour chaque emploi ou catégorie d'emplois.

Nous expliquons ici deux choix à faire pour établir une structure salariale :

- Utiliser le même salaire (ou la même échelle salariale) pour tout le personnel **ou** des salaires (ou échelles salariales) différents pour chaque catégorie d'emplois ?
- Utiliser des taux de salaires uniques **ou** des échelles salariales ?

Nous parlerons aussi d'équité interne afin que l'ensemble des salaires aient du sens. Et enfin, nous parlerons de l'indexation des salaires afin que les membres du personnel maintiennent leur niveau de vie pendant leur carrière.

4.1 Même salaire pour tout le monde?

Les employeurs doivent décider s'ils offriront le même salaire à tout leur personnel ou si ce salaire sera différent selon les catégories d'emplois.

Dans certains organismes communautaires, toutes les personnes employées sont sur un pied d'égalité et participent à la prise de décisions. Ces organismes choisissent alors le même taux horaire ou la même échelle salariale pour tout le personnel. Lorsqu'ils utilisent la même échelle salariale pour tout le personnel, les gens progressent dans l'échelle selon l'expérience ou l'ancienneté. Dans certains cas, on reconnaît des années additionnelles de scolarité comme l'équivalent d'années d'expérience et, donc, les personnes plus scolarisées rentrent à un échelon plus élevé que les personnes moins scolarisées.

Utiliser un seul salaire ou une seule échelle salariale pour tout le personnel est tout à fait légitime, mais soulève certaines difficultés. Nous vivons dans une société qui récompense différemment les personnes selon les exigences de leur emploi. Les employeurs qui

ne reconnaissent pas la scolarité, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail associés aux emplois dans leur structure salariale risquent d'avoir des difficultés à recruter et retenir du personnel compétent.

C'est pourquoi la plupart des employeurs fixent des taux de salaires ou des échelles salariales différents pour chaque catégorie d'emplois, selon leur jugement des exigences et des qualifications requises.

Arguments pour un salaire ou une échelle unique pour tout le personnel

- Égalité entre les membres du personnel
- Pas de hiérarchie
- Participation commune à la prise de décision

Arguments pour des salaires ou des échelles salariales différents selon la catégorie d'emplois

- Reconnaissance de la scolarité, des responsabilités, des efforts et des conditions de travail associés aux emplois
- Outil de recrutement et de rétention du personnel

4.2 Un salaire versus une échelle salariale ?

Les employeurs doivent aussi décider s'ils utiliseront une échelle salariale. Dans le secteur des soins communautaires, certains employeurs offrent un salaire fixe à chaque catégorie d'emplois, d'autres offrent un salaire légèrement plus haut au personnel formé ou expérimenté. Il existe peu de véritables échelles salariales.

Cependant, dans tous les milieux de travail, on doit embaucher de nouvelles personnes de temps en temps. Généralement, les plus anciennes doivent enseigner aux nouvelles la philosophie de l'organisme, les pratiques développées, les spécificités du milieu de travail, etc. De plus, à mesure qu'ils gagnent de l'expérience au travail, les gens deviennent généralement plus compétents et assument davantage de responsabilités dans l'organisme.

Il faut aussi considérer que les personnes qui ont une formation appropriée arrivent avec des connaissances utiles et exigent normalement moins de formation de la part de l'employeur.

Une échelle salariale permet de reconnaître le cumul de compétences et de responsabilités pendant la carrière ainsi que la formation. Les augmentations de salaire se font de façon automatique en suivant l'échelle. C'est un outil qui élimine le besoin de négocier continuellement les augmentations et quelques fois de façon inégale, selon la situation financière du moment, l'humeur de la personne qui engage, ou la personnalité du nouvel employé.

Lorsqu'on utilise une échelle salariale, il faut déterminer le nombre d'échelons dans l'échelle et la différence entre chaque échelon en pourcentage ou en argent. Ce n'est pas simple.

Il faut d'une part s'assurer que le maximum de l'échelle représente la valeur estimée de l'emploi selon l'exercice d'équité salariale. D'autre part, il faut que le salaire d'entrée (le premier échelon de l'échelle) permette de recruter en fonction des salaires offerts sur le marché pour les débutants et représente un salaire décent et équitable pour les personnes qui commencent dans l'emploi.

Après, l'employeur peut fixer le nombre d'échelons et le pourcentage des augmentations selon ses principes et objectifs. Mais les progressions doivent être perçues comme satisfaisantes par rapport à l'objectif de reconnaître l'expérience acquise.

Arguments pour un taux salarial unique pour chaque catégorie d'emplois

- Simplicité
- Salaire jugé équitable dès l'entrée en fonction
- Adaptation de l'emploi et du salaire aux qualifications de chaque individu

Arguments pour des échelles salariales pour chaque catégorie d'emplois

- Reconnaissance de l'expérience et de l'apprentissage pendant la carrière
- Le sentiment, pour le personnel, de progresser dans sa carrière
- Instrument de rétention du personnel
- Décisions de fixer ou d'augmenter les salaires plus prévisibles et plus justes

4.3 Équité interne

En principe, les cadres supérieurs sont exclus d'un exercice d'équité salariale. En pratique, vous pouvez évaluer le poste de direction ou de coordination en même temps que les autres. Vous pouvez alors instaurer une échelle salariale distincte ou bien rajouter une prime à l'échelle salariale d'une catégorie d'emplois reliée afin de tenir compte des responsabilités additionnelles.

Après avoir fait un exercice d'équité salariale, certains employeurs décident d'évaluer **tous** les emplois dans leur milieu de travail selon les qualifications, les responsabilités assignées, les efforts et les conditions de travail. C'est ce qu'on appelle **l'équité interne**. Comme pour l'équité salariale, le salaire calculé suite à un exercice d'équité interne correspond à l'échelon le plus élevé de l'échelle salariale.

On peut aussi indexer les salaires selon l'enrichissement général en plus de l'inflation, surtout si l'employeur n'utilise pas d'échelles salariales. L'enrichissement général équivaut à l'augmentation de l'ensemble des salaires dans une période donnée. On peut identifier la hausse généralisée des salaires au Nouveau-Brunswick à partir du tableau CANSIM 282-0074 de Statistique Canada.

4.4 L'indexation des salaires

Puisque le coût de la vie augmente à chaque année, ne pas indexer les salaires revient à un recul salarial pour le personnel. L'employeur devrait indexer les salaires de tous les échelons de l'échelle salariale chaque année et inclure ces coûts dans ses prévisions budgétaires.

- **Objectif** : Maintenir le pouvoir d'achat des échelles de salaires
- **Principe** : Indexer l'ensemble des salaires et échelles à l'indice de prix à la consommation (du Nouveau-Brunswick ou du Canada) une fois par année

Il est recommandé d'utiliser l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour l'ensemble des éléments pour déterminer le pourcentage d'indexation.

Puisqu'on indexe les salaires une fois par année, on veut mesurer l'inflation sur une année complète. Notez que les données sont disponibles quelques mois en retard. Par exemple, si les salaires sont indexés le 1er janvier 2021, on peut utiliser l'augmentation des prix de septembre 2019 à septembre 2020. L'important est de toujours indexer les salaires au même moment de l'année, d'utiliser le même IPC et de mesurer l'augmentation du prix à partir du même mois pour l'année précédente.

Conclusion

Voilà ! Atteindre l'équité salariale est un projet de société juste et égalitaire. C'est un droit de la personne. Cependant, pour que ce droit devienne réalité dans tout le marché du travail du Nouveau-Brunswick, une loi est nécessaire.

L'absence d'une loi sur l'équité salariale n'est cependant pas une excuse pour l'inaction. Lorsque nous aurons évalué les emplois et déterminé le salaire nécessaire pour atteindre l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires du Nouveau-Brunswick, nous en parlerons haut et fort sur toutes les tribunes publiques. Et avec l'aide du secteur, nous demanderons les investissements publics nécessaires dans les salaires pour que le personnel de soins se sente enfin valorisé et payé équitablement.

Rappelons que l'équité salariale est aussi un important outil de gestion des ressources humaines. En effet, elle contribue à établir une structure salariale cohérente tout en facilitant le recrutement et la rétention du personnel. Pour établir une bonne structure salariale, il faut aussi réfléchir à la progression salariale et à l'indexation des salaires au coût de la vie.

Ensemble, nous y arriverons !

ANNEXE 1 – QU’EST-CE QUE LA RÉMUNÉRATION?

Un exercice d'équité salariale doit assurer que toutes les composantes de la rémunération sont équitables. En d'autres mots, si certaines catégories d'emplois comme les emplois à temps partiel ou occasionnels n'ont pas accès à certains avantages sociaux comme le régime de retraite ou les assurances, il faut ajuster le salaire pour compenser cette différence.

Voici quelques éléments de la rémunération :

1 – Le salaire

- Salaire de base
- Taux de temps supplémentaire
- Primes pour soir, fin de semaine, quarts brisés, etc.
- Primes pour tâches additionnelles
- Rendement à la pièce
- Salaire horaire vs salaire hebdomadaire ou annuel — impact sur la gestion du temps

2 – Les assurances

- Assurance médicaments et soins de santé complémentaires
- Assurance salaire de courte durée, et de longue durée (invalidité)
- Assurance vie

3 – Les régimes privés de retraites c'est équitable :

- Contribution de l'employeur à un RÉER individuel — avec ou sans obligation des membres du personnel d'y contribuer
- RÉER collectif — fonds gérés ensemble
- Régime d'employeur à prestations déterminées — le régime promet une rente déterminée à l'avance (ex : 1,8 % du salaire de fin de carrière par année de service ou 1 500 \$ par année de service)
- Régime d'employeur à cotisations déterminées — ressemble à un RÉER collectif

4 – Tout avantage qui va au-delà du minimum exigé par la Loi sur les normes d'emploi.

- Vacances
- Jours fériés
- Congés de maladie, parentaux, pour obligations familiales, personnel, etc.
- Divers avantages tels un stationnement gratuit, des allocations repas, des uniformes gratuits, etc.



J'y tiens.
ET TOI?



I care.
DON'T YOU?

