

Note de Service

DESTINATAIRE : Directeurs généraux régionaux et du directeur général du CSAP

EXPÉDITEUR : Elwin LeRoux, sous-ministre

DATE: 12 juin 2023

OBJET: Mise à jour sur le cadre de rémunération pour le personnel non syndiqué

Nous avons le plaisir de vous informer que le travail avance bien et que nous sommes en bonne voie pour le lancement du nouveau cadre de rémunération le 1^{er} août 2023, avec effet rétroactif à partir du 2 août 2022.

Depuis la publication du rapport « Relever la barre » (2018), un travail important a été effectué pour élaborer une approche **cohérente et uniforme** à la rémunération de tout poste non syndiqué dans la province qui serait en **conformité** avec les objectifs du système éducatif de la Nouvelle-Écosse. Il importait de créer un nouveau cadre de rémunération à la lumière des principes suivants.

- **Relativité** : Faire de sorte que les postes à l'intérieur et à l'extérieur des régions soient accordés une rémunération appropriée selon la complexité.
- **Égalité** : Regrouper des postes dont la rémunération est similaire dans les mêmes échelles afin d'offrir un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- **Équité** : Reconnaître la complexité de certains postes dans les échelles salariales plus élevées.
- **Compétitivité** : Comparer les taux salariaux à ceux du gouvernement et du marché externe.
- **Avancement professionnel** : Assurer la correspondance entre la complexité d'un poste et sa rémunération et favoriser la progression de carrière.
- **Relations hiérarchiques** : Assurer un écart salarial entre les gestionnaires et les personnes qui en relèvent.

Évaluation des postes et création des échelles salariales

Le processus d'évaluation des postes et de création des échelles salariales s'est divisé en trois étapes.

Étape 1 – Description des postes

Assurer la conformité des salaires de postes non syndiqués dans toutes les entités du système éducatif exige une compréhension de tous ces postes et de leurs responsabilités. Les descriptions des postes et les informations fournies par les ressources humaines et les gestionnaires de chaque région/du CSAP constituent le point de départ pour comprendre chaque poste. Des informations supplémentaires ont été recueillies et les détails validés au cours des entrevues de suivi.

Étape 2 – Évaluation des postes

Tous les postes (dont les directions et les directions adjointes) ont été évalués à l'aide d'un processus systématique (méthode Hay) qui évalue chaque poste selon quatre facteurs : les connaissances, la résolution de problèmes, la responsabilisation et les conditions de travail. Pendant le processus d'évaluation des postes, des points sont accordés pour chaque facteur et le total de ces points produit une note globale. Les notes globales permettent de regrouper les postes dont la rémunération est similaire selon leur degré de **complexité**.

Il est à noter que l'évaluation des postes tient compte uniquement du poste, non pas de la personne qui effectue le travail.

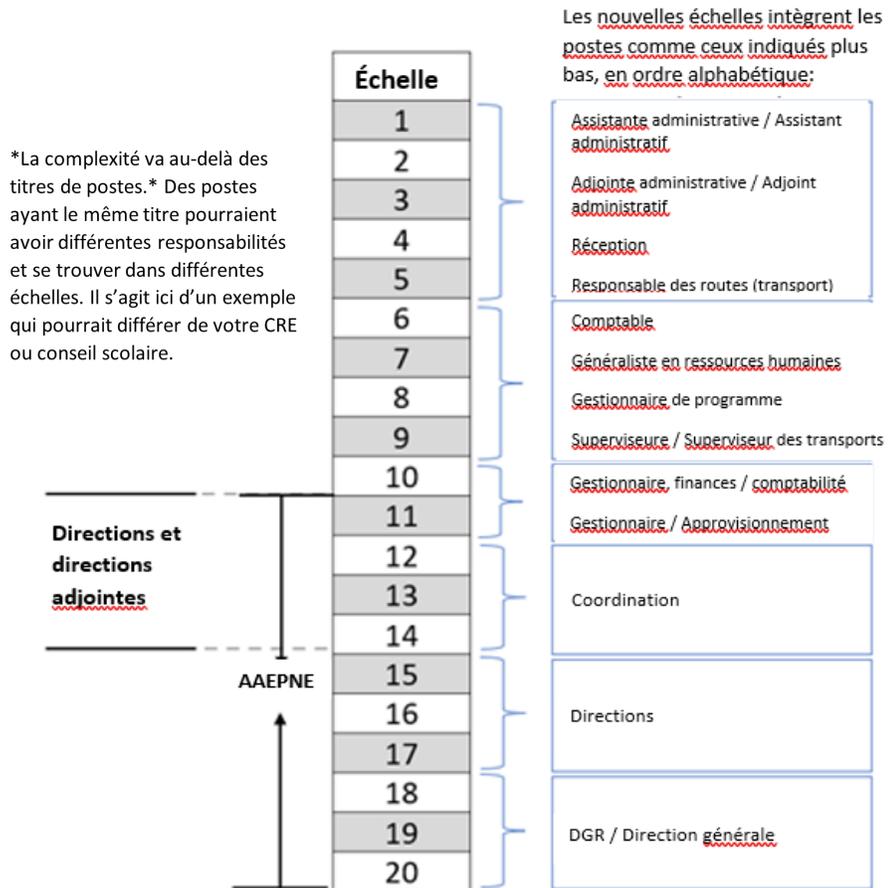
Étape 3 – Structure des échelles

Les postes dont les notes globales ou les complexités sont similaires sont regroupés de manière logique en échelles. Cette complexité constitue les fondements du nouveau cadre de rémunération et assure un salaire égal pour un travail de valeur égale.

La structure des échelles des entités du système éducatif est indiquée à droite. Plus un poste augmente en complexité, plus l'évaluation du poste produit un total de points plus élevé, ce qui les place dans les échelles plus élevées.

De plus amples renseignements sur la méthodologie Hay et l'évaluation des postes seront disponibles ici :

[Examen sur la rémunération | Éducation et Développement de la petite enfance \(ednet.ns.ca\)](#)



Les postes de direction et de direction adjointes dans chaque école ont été évalués au moyen de la méthode Hay, comme tous les autres postes non syndiqués. Il est à rappeler que c'est le poste qui est évalué, non pas la personne qui assume le rôle de direction ou de direction adjointe.

La nouvelle approche ne s'appuie plus sur le modèle actuel selon lequel la rémunération dépend du certificat d'aptitude à l'enseignement et du nombre d'années d'expérience. Il s'agit d'un changement important. Le nouveau cadre de rémunération intègre des facteurs supplémentaires afin de refléter la complexité des postes.

Les directions adjointes se placent dans les échelles 11 et 12

Les directions se placent dans les échelles 11 à 14

De plus amples renseignements sur l'approche au placement des directions et des directions adjointes dans la structure des échelles seront disponibles à : [Examen sur la rémunération | Éducation et Développement de la petite enfance \(ednet.ns.ca\)](#)

Transition vers le nouveau plan

La transition du personnel vers le nouveau plan dépend du poste occupé. Son salaire sera placé dans la nouvelle échelle salariale qui est le plus près de son salaire actuel, sans être inférieur à celui-ci.

1^{er} aout 2022	Ajustement économique 2022 Ajustement structurel de 1,5 % appliqué aux plans de paie et à la paie individuelle actuels
2 aout 2022	Transition Le personnel est placé dans la nouvelle échelle salariale le plus près de son salaire actuel en date du 1 ^{er} aout 2022, sans être inférieur à celui-ci. <i>*versé rétroactivement en aout 2023*</i>
1^{er} aout 2023	Augmentations Application à la nouvelle structure de paie d'un ajustement économique de 3 % Application d'augmentations ponctuelles pour le personnel admissible
10 aout 2023	Date de paie Première paie avec intégration des changements

Le personnel dont le salaire est inférieur au taux minimum pour son poste sera transféré au salaire minimum de la nouvelle échelle salariale.

Les salaires du personnel qui sont supérieurs au maximum permis dans l'échelle en question ne changeront pas jusqu'à ce que le salaire maximum de l'échelle atteigne le salaire de la personne ou que cette personne transitionne vers un autre poste offrant un salaire plus élevé.

Pendant la période de transition vers cette nouvelle approche, un nouveau document décrivant les exigences pour la gestion de la rémunération du personnel non syndiqué sera créé. Ce document présentera les salaires de base, les heures de travail et les congés payés.

Autres dates importantes

- **Mars à juin 2023** : conception finale du cadre de rémunération, préparation et validation des données
- **Juin 2023** : Mise à jour du site web et des informations sur le nouveau cadre de rémunération
- **Juillet 2023** : résultats individuels transmis au personnel

Site web

L'objectif du site web est de transmettre des informations précises et pratiques pour vous permettre de comprendre le cadre de rémunération en vous communiquant les derniers renseignements et en vous proposant des produits utiles. Nous continuerons d'y ajouter des informations au cours des prochaines semaines.

À venir

L'année scolaire tirant à sa fin et l'été arrivant à grands pas, il est important pour chaque membre du personnel non syndiqué de confirmer que ses coordonnées personnelles sont correctes afin de pouvoir recevoir toute communication individuelle, notamment votre placement dans la structure des échelles salariales qui sera mise en vigueur le 1^{er} aout 2023.

Nous vous remercions pour votre compréhension et votre patience et tenons à souligner vos précieuses contributions tout au cours de ce projet.