

Évaluation des postes et création des échelles salariales

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.



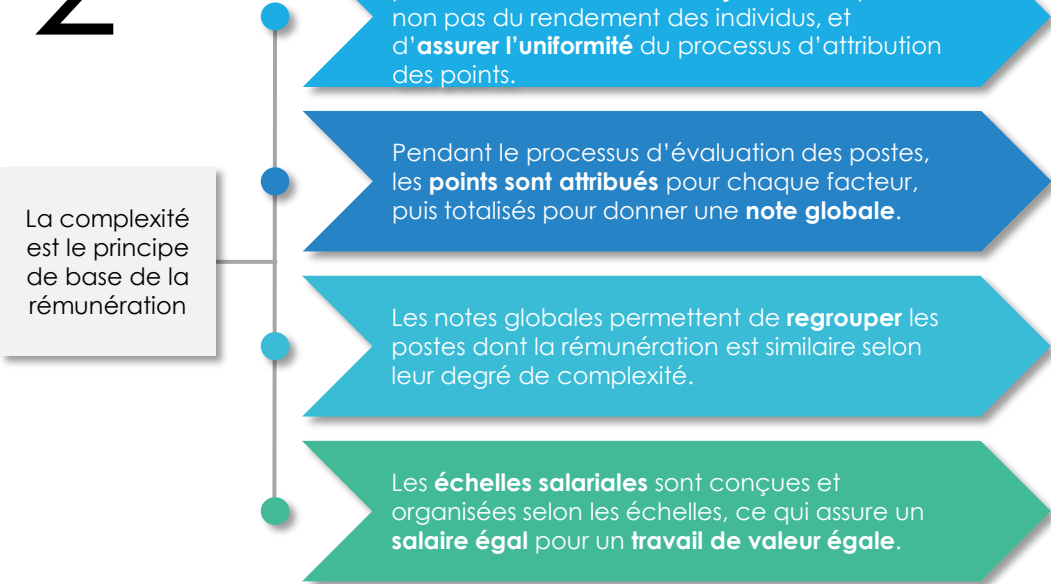
Assurer la conformité des salaires de postes non syndiqués dans toutes les entités du système éducatif exige une compréhension de tous les postes et de leurs responsabilités. Pour ce faire, tous les postes (dont les directions et les directions adjointes) ont été évalués selon la méthode Hay.

1 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.

La méthode Hay repose sur quatre facteurs pour l'évaluation des postes:

| | |
|--------------------|-------------------------|
| Connaissances | Résolution de problèmes |
| Responsabilisation | Conditions de travail |

2 Le processus



3 Structure des échelles

La complexité va au-delà des titres de postes. Des postes ayant le même titre pourraient avoir différentes responsabilités et se trouver dans différentes échelles. Il s'agit ici d'un exemple qui pourrait différer de votre CRE ou conseil scolaire.

| Échelle | |
|---------|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | Assistante administrative / Assistant administratif. |
| 4 | Adjointe administrative / Adjoint administratif. |
| 5 | Réception. |
| 6 | Responsable des routes (transport) |
| 7 | Comptable. |
| 8 | Généraliste en ressources humaines |
| 9 | Gestionnaire, de programme |
| 10 | Superviseuse / Superviseur des transports |
| 11 | Gestionnaire, finances / comptabilité |
| 12 | Gestionnaire / Approvisionnement |
| 13 | |
| 14 | Coordination |
| 15 | |
| 16 | |
| 17 | Directions |
| 18 | |
| 19 | |
| 20 | DGR / Direction générale. |

Les nouvelles échelles intègrent les postes comme ceux indiqués plus bas, en ordre alphabétique:

JUN Mise à jour du site web des communications (évaluation des postes et échelles salariales | Transition)

JUILLET Communications avisant de changements aux salaires individuels

AOÛT Transition vers le nouveau cadre Première paie intégrant les changements