

**Objet :** Traitement au début du travail  
**En vigueur :** Septembre 1988  
**Révision :** Juin 1994; 1<sup>er</sup> juillet 2001

---

### 1.0 OBJET

---

Cette politique a comme objet de préciser le salaire initial au début du travail à l'intérieur des barèmes de traitement à échelons multiples pour les nouveaux employés ou les employés réaffectés.

---

### 2.0 APPLICATION

---

Cette politique s'applique aux employés de la Partie I du Ministère de l'Éducation et aux employés de la Partie II travaillant dans les districts scolaires qui sont nouvellement embauchés ou qui ont été promus, rétrogradés ou mutés à un nouveau poste.

---

### 3.0 DÉFINITIONS

---

**Nouvel employé** signifie une personne qui n'était pas embauchée dans la Partie I, II, III ou IV de la Fonction publique durant sa période d'emploi immédiatement antérieure à son entrée en fonction de son nouvel emploi pour lequel le traitement au début du travail est à être déterminé.

**Employé réaffecté** signifie une personne qui était employée dans la Partie I, II, III ou IV de la Fonction publique durant sa période d'emploi immédiatement antérieure à son entrée en fonction à un différent poste pour lequel le traitement au début du travail est à être déterminé.

---

### 4.0 AUTORISATION LÉGALE

---

[Loi sur l'administration financière](#) – paragraphe 6(1)(d)

[Loi sur l'éducation](#) – Section

47.1(1) Sous réserve du paragraphe (2), le directeur-général du district scolaire doit, selon les politiques ou les directives du conseil d'éducation de district et pour le compte de celui-ci, choisir, nommer, et diriger les membres du personnel scolaire nécessaires au bon fonctionnement des écoles et du bureau de district scolaire dans le district scolaire pour lequel le conseil d'éducation de district a été établi; il peut aussi les suspendre, les congédier ou encore leur imposer d'autres mesures disciplinaires.

47.1(2) Le directeur-général du district scolaire doit, lorsqu'il choisit et nomme le personnel scolaire nécessaire au bon fonctionnement du bureau du district scolaire, le faire conformément au plan de mise en œuvre autorisé par le Ministre.

ORIGINALE SIGNÉE PAR

---

MINISTRE

47.1(3) Le personnel scolaire employé conformément au présent article sont des employés de la Partie II des services publics de la province tel que spécifié à l'annexe I de la [Loi relative aux relations de travail dans les services publics](#).

47.1(4) Les échelles de salaires pour tout le personnel scolaire sont celles établies par le Conseil de gestion en vertu de la [Loi sur l'administration financière](#).

47.1(5) Un conseil d'éducation de district ne peut verser au personnel scolaire, à titre de salaire, que les montants prévus dans les échelles de salaire visées au paragraphe (4) au titre des salaires.

---

## 5.0 BUTS / PRINCIPES

---

- 5.1 Les employés du ministère de l'Éducation et du système d'éducation publique méritent une rémunération juste, objective et équitable.
- 5.2 Le ministère de l'Éducation appuie le principe selon lequel le salaire des employés à l'intérieur d'un échelon de traitement donné est fonction de sa formation professionnelle, de ses qualifications et de son rendement au travail.

---

## 6.0 EXIGENCES / NORMES

---

- 6.1 Un employé réaffecté est assujéti aux modalités normales de promotion, mutation ou rétrogradation décrites dans la convention collective applicable ou dans les politiques salariales concernant les non-syndiqués. Le salaire initial du nouveau poste de l'employé doit être déterminé selon ces règles.
- 6.2 Le salaire initial pour un nouvel employé se base sur sa formation et son expérience. Par exemple, si la personne choisie ne répond qu'aux exigences minimales de la classe d'emploi en question, son salaire initial se situera à l'échelon inférieur du barème de traitement.
- 6.3 Dans les cas où un nouvel employé possède des qualifications qui excèdent les exigences minimales, le sous-ministre (pour la Partie I) ou le directeur général (pour la Partie II) peut déterminer combien d'échelons au-dessus de l'échelon inférieur sont nécessaires afin d'établir le salaire initial de l'employé (voir article 7.1 pour les lignes directrices provinciales). Pour les employés de la Partie II, le directeur général qui éprouve de la difficulté à recruter du personnel qualifié, ou dans toutes autres circonstances atténuantes, peut, sous réserve des politiques du Conseil d'éducation de district, offrir un salaire initial supérieur à ce qui est prévu par les lignes directrices provinciales qu'il estime nécessaire pour l'administration du district scolaire.
- 6.4 Là où le salaire initial pour les nouveaux employés est déterminé par une convention collective, les exigences de la convention collective prévaudront sur les lignes directrices provinciales et celles établies aux articles 6.3 et 7.1 de la présente politique.

## 7.0 LIGNES DIRECTRICES / RECOMMANDATIONS

- 7.1 La ligne directrice provinciale pour évaluer le nombre d'échelons supplémentaires de salaire à offrir à un nouvel employé, pour l'application de l'article 6.3, est: un échelon supplémentaire de salaire pour chaque pleine année de formation et/ou d'expérience au-delà des exigences minimales de classification.
- 7.2 Les membres du personnel des districts scolaires qui a besoin de conseils afin de déterminer le salaire initial au début du travail approprié pour un nouvel employé ou pour un employé réaffecté peut contacter la Direction des ressources humaines du ministère de l'Éducation.

## 8.0 ÉLABORATION DE DIRECTIVES PAR LE CONSEIL D'ÉDUCATION DE DISTRICT (CÉD)

- 8.1 Le CÉD peut établir des directives identifiant les critères et les normes suivant lesquels un directeur général peut offrir à un nouvel employé un salaire initial supérieur au standard provincial.
- 8.2 Le CÉD peut établir des directives visant le recrutement et l'embauche qui seront compatibles avec les politiques provinciales, la législation et les conventions collectives.

## 9.0 RÉFÉRENCES

### Partie I Conventions collectives

- [Convention entre le Conseil de gestion et l'Association des Employés de la Fonction Publique du Nouveau-Brunswick Groupe : Éducation \(enseignants\)](#)
- [Convention entre le Conseil de gestion et le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section locale 1418 Groupe : Réhabilitation et thérapie et agents des programmes culturels et de loisirs](#)
- [Convention entre le Conseil de gestion et l'Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick Groupe : Secrétaires, sténographes et dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie](#)
- [Convention entre le Conseil de gestion et le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section locale 1190 Groupe : Manœuvres et métiers, Partie I](#)

### Partie II Conventions collectives

- [Convention entre le Conseil de gestion et le Conseil des Syndicats des Districts Scolaires du Nouveau-Brunswick, le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section locale 1253 Groupe : Manœuvre, hommes de métiers et de services, Partie II](#)
- [Convention entre le Conseil de gestion et le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section locale 2745](#)

- [Convention entre le Conseil de gestion et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick](#)

**Politiques concernant les employés non-syndiqués – Partie II**

---

**10.0 RESSOURCES POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS**

---

Ministère de l'Éducation – Direction des ressources humaines  
(506) 453-2030

ORIGINALE SIGNÉE PAR

---

**MINISTRE**