

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES

Création de groupes de catégories d'emploi

1. Objet

La présente Interprétation, politique et ligne directrice (IPL) couvre les éléments suivants :

- Définition d'un groupe de catégories d'emploi;
- Utilisation de l'approche de groupe de catégories d'emploi;
- Déterminer la prédominance masculine ou féminine dans un groupe de catégories d'emploi; et
- Comparer les catégories d'emploi avec l'approche de groupes de catégories d'emploi.

*Ce document ne remplace pas les conseils d'experts juridiques. Ce document est de nature technique et ne doit pas être utilisé comme une ressource en langage simple. Des ressources en langage simple sont disponibles sur le site Web à l'adresse suivante : <https://www.payequitychrc.ca/fr>.

2. Définition d'un groupe de catégories d'emploi

La Loi sur l'équité salariale (la Loi) définit un groupe de catégories d'emploi comme suit :

- un ensemble de catégories d'emploi liées entre elles en raison de la nature des tâches que comporte chaque catégorie de l'ensemble et organisées par niveaux successifs [art. 3 (1)].

En outre, la Loi prévoit qu'un groupe de catégories d'emploi peut être traité comme une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine si au moins 60 % des postes du groupe sont occupés par des femmes [art. 38(1)].

Les catégories d'emploi peuvent être regroupées si :

- la **nature des tâches** à effectuer est connexe;
- les catégories d'emploi sont organisées en **niveaux successifs** en termes d'efforts, de qualifications et de responsabilités; et
- au moins **60 % des postes du groupe** sont occupés par des femmes.

2.1. Nature des tâches

Pour former un groupe de catégories d'emploi, la nature des tâches à effectuer dans chaque catégorie d'emploi **doit être connexe**. Par exemple, la nature des tâches peut

être liée lorsque le travail effectué dans un ensemble de catégories d'emploi fait partie du même domaine professionnel (p. ex., comptabilité, gestion de l'information, systèmes d'information, marketing).

2.2. Niveaux successifs

Le concept de **niveaux successifs**ⁱ fait référence à une série de catégories d'emploi qui viennent à la suite les unes après les autres. Pour former un groupe, les catégories d'emploi doivent être placées dans un ordre hiérarchique les unes par rapport aux autres.

2.3. Prédominance masculine ou féminine

Les catégories d'emploi ne peuvent être combinées que pour former un **groupe de catégories d'emploi à prédominance féminine**. Cela signifie que les catégories d'emploi **ne peuvent pas** être combinées pour créer un groupe de catégories d'emploi à prédominance masculine.

Exemple – Structure d'un groupe de catégories d'emploi

Groupe de catégories d'emploi – Soutien administratif		
Poste	Tâches et responsabilités	Catégories d'emploi
Gestionnaire	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Superviser la prestation de tous les services administratifs ✓ Gérer les ressources humaines et financières de l'équipe de soutien administratif ✓ Travailler sous une supervision minimale, relevant du directeur 	Superviseurs administratifs
Agent administratif principal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer les services administratifs pour la réception et le directeur ✓ Travailler avec moins de supervision que les agents administratifs, relevant du gestionnaire 	Agents administratifs principaux
Agent administratif 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fournir des services administratifs à la réception ✓ Travailler sous la supervision du directeur 	Agents administratifs
Agent administratif 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fournir des services administratifs à la réception ✓ Travailler sous la supervision du directeur 	

Adjoint administratif 2	✓ Fournir des services administratifs au directeur ✓ Travailler sous la supervision du directeur	Adjoints administratifs
Adjoint administratif 1	✓ Fournir des services administratifs au directeur ✓ Travailler sous la supervision du directeur	

3. Utilisation de l'approche des groupes de catégories d'emploi

Une fois que la prédominance masculine ou féminine dans chaque catégorie d'emploi est déterminée, les catégories d'emploi peuvent être combinées pour former des groupes de catégories d'emploi. La création de groupes de catégories d'emploi peut être pertinente pour les employeurs et les comités d'équité salariale qui souhaitent maintenir une structure organisationnelle, une classification des emplois et un système salarial qui utilisent le concept de la relativité salariale.

La **relativité salariale**ⁱⁱ est une comparaison entre les salaires ou les traitements des travailleurs d'une même entreprise, d'un même secteur d'activité ou de secteurs différents. Le terme « relativité » fait référence aux différences de formation, d'exigences, de niveaux de compétences et de responsabilités.

L'approche des groupes de catégories d'emploi peut :

- Aider les employeurs à reproduire une structure salariale existante qui favorise l'équité pendant l'exercice d'équité salariale;
- Réduire le nombre de catégories d'emploi à prédominance féminine à évaluer et à comparer; et
- Veiller à ce que les résultats de l'évaluation de l'équité salariale s'appliquent également aux emplois féminins et aux autres catégories d'emploi du même groupe.

4. Déterminer la prédominance masculine ou féminine dans un groupe de catégories d'emploi

Pour qu'un groupe de catégories d'emploi soit considéré comme une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine, il faut que **60 % des postes du groupe** soient occupés par des femmes. Cela signifie que même si certaines des catégories d'emploi au sein du groupe sont à prédominance masculine ou neutres du point de vue du sexe,

le groupe peut être considéré comme étant à prédominance féminine si 60 % des postes de l'ensemble du groupe sont occupés par des femmes.

Lors de la détermination de la prédominance du sexe d'un groupe, les critères de **prédominance historique du sexe** et de **stéréotypes fondés sur le sexe** ne sont **pas appliqués**. Seul le sexe prédominant du groupe est pris en compte.

5. Comparer les catégories d'emploi avec l'approche des groupes de catégories d'emploi

Dans le cadre de l'approche des groupes de catégories d'emploi, une **seule catégorie d'emploi doit être sélectionnée comme** catégorie d'emploi **représentative** du groupe. La catégorie d'emploi représentative doit être :

- La **plus grande catégorie d'emploi à prédominance féminine du groupe** (p. ex., la catégorie d'emploi à prédominance féminine comptant le plus grand nombre d'employés).

Il convient de noter que même si un groupe peut comprendre des catégories d'emploi à prédominance masculine ou neutre, la catégorie d'emploi représentative doit être à prédominance féminine.

Les autres étapes du plan d'équité salariale (c.-à-d. déterminer la valeur du travail, calculer la rémunération, déterminer s'il y a des différences de rémunération) seront complétées en utilisant la catégorie d'emploi représentative.

5.1. Déterminer la valeur du travail

L'employeur ou le comité d'équité salariale doit déterminer la valeur du travail effectué pour la catégorie d'emploi représentative dans le groupe de catégories d'emploi.

5.2. Calcul de la rémunération

Une fois que l'employeur ou le comité d'équité salariale a déterminé la valeur du travail, il doit comparer la rémunération totale de la catégorie d'emploi représentative du groupe avec celle des catégories d'emploi à prédominance masculine de valeur égale afin de déterminer s'il existe des différences dans la rémunération totale et d'établir le montant de l'augmentation de la rémunération (s'il y a lieu) due [art. 47].

5.3. Différences de rémunération

Si des différences sont constatées entre la rémunération de la catégorie d'emploi représentative du groupe et celle de la catégorie d'emploi à prédominance masculine de valeur égale, des ajustements à la rémunération doivent être appliqués. Tout ajustement de la rémunération doit être appliqué à la **catégorie d'emploi représentative et à toutes les autres catégories d'emploi du groupe**,

indépendamment de leur prédominance de sexe (c.-à-d. neutre, à prédominance masculine ou féminine).

Ajuster la rémunération de toutes les catégories d'emploi du groupe de catégories d'emploi permet d'éviter les écarts et de maintenir la relativité salariale. Si chacune des catégories d'emploi était évaluée séparément, une catégorie d'emploi pourrait recevoir un ajustement plus élevé qu'une autre, modifiant ainsi la séquence existante.

Exemple – Calcul des augmentations à l'aide de l'approche des groupes de catégories d'emploi

Avant l'équité salariale				
Catégorie d'emploi	Prédominance du sexe	Nombre d'employés	Taux de rémunération antérieur à l'équité salariale	Différence entre les niveaux (\$)
Adjoint administratif	F	6	16,38 \$/h	
Agent administratif	F	9	17,72\$/h	+1,34
Agent administratif principal	F	5	19,38\$/h	+1,66
Superviseur administratif	M	3	21,36\$/h	+2,25

Pour traiter cet ensemble de catégories d'emploi comme un groupe de catégories d'emploi, la catégorie d'emploi d'agent administratif doit être utilisée comme groupe représentatif, puisqu'il s'agit de la catégorie d'emploi à prédominance féminine comptant le **plus grand nombre d'employés**.

Dans cet exemple, on considère que le **comparateur de catégorie d'emploi à prédominance masculine pour ce groupe de catégories d'emploi** gagne 17,86 \$/h. La différence de rémunération entre la catégorie d'emploi masculin comparative et la catégorie d'emploi d'agent administratif représentatif est donc de 0,14 \$/h :

$$17,86 \$ - 17,72 \$ = 0,14 \$.$$

L'ajustement de 0,14 \$/h doit être appliqué à toutes les catégories d'emploi du groupe. Après avoir atteint l'équité salariale, les taux de salaire horaire pour les quatre catégories d'emploi sont les suivants :

Après l'équité salariale					
Catégorie d'emploi	Prédominance du sexe	Nombre d'employés	Ajustement lié à l'équité salariale (\$)	Nouveau taux d'équité salariale	Différence entre les niveaux (\$)
Adjoints administratifs	F	6	0,14	16,52\$/h	
Agents administratifs	F	9	0,14	17,86\$/h	+1,34
Agents administratifs principaux	F	5	0,14	19,52\$/h	+1,66
Superviseurs administratifs	M	3	0,14	21,77\$/h	+2,25

Les employeurs peuvent choisir de calculer les ajustements sur la base d'un pourcentage. Le tableau ci-dessus donne un exemple d'ajustement de rémunération en dollars. Toutefois, la loi permet aux employeurs de choisir leur méthode préférée de calcul des ajustements.

6. Dispositions citées de la *Loi sur l'équité salariale*

3 (1) groupe de catégories d'emploi : Ensemble de catégories d'emploi liées entre elles en raison de la nature des tâches que comporte chaque catégorie de l'ensemble et organisées par niveaux successifs. (*group of job classes*)

Groupe de catégories d'emploi

38 (1) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — peut considérer qu'un groupe de catégories d'emploi constitue une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine si au moins soixante pour cent des postes du groupe sont occupés par des femmes.

Précision

(2) Le cas échéant, sauf indication contraire du contexte, la présente loi s'applique à l'égard du groupe de catégories d'emploi comme s'il s'agissait d'une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine.

Groupe de catégories d'emploi

41 (3) Dans le cas où l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, considère qu'un groupe de catégories d'emploi constitue une catégorie d'emploi à prédominance féminine au titre de l'article 38, la valeur du travail accompli dans cette catégorie d'emploi est considérée être celle du travail accompli dans la catégorie

d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe ayant le plus grand nombre d'employés.

Groupe de catégories d'emploi

44 (2) Dans le cas où l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, considère qu'un groupe de catégories d'emploi constitue une catégorie d'emploi à prédominance féminine au titre de l'article 38, la rémunération associée à cette catégorie d'emploi est considérée être celle associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe ayant le plus grand nombre d'employés.

Comparaison

47 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui a calculé la rémunération associée à des catégories d'emploi en application de l'article 44 compare la rémunération, calculée en application de cet article, associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et aux catégories d'emploi à prédominance masculine conformément aux articles 48 à 50, en vue d'identifier tout écart de rémunération entre ces catégories.

ⁱ Successif, successive. n. d. *Dictionnaire Larousse*. Consulté le 6 juillet 2021 :

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/successif/>

ⁱⁱ Relativité salariale: Programme d'évaluation des emplois destiné à corriger les disparités salariales entre les classes d'emplois par l'examen de la valeur relative des emplois les uns par rapport aux autres. n. d. *Office québécois de la langue française*. Consultée le 6 juillet 2021 :

http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=26501294#eng