



Directive n° 5

Détermination de la catégorie d'emploi

DIRECTIVES DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les *Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale* ont pour objet d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à atteindre l'équité salariale et à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c. P 7, avec ses modifications, (la *Loi*). Les directives ne limitent pas les agents de révision de la Commission ou du Tribunal de l'équité salariale dans leur interprétation de la *Loi*. Elles sont publiées dans un ordre qui reflète généralement les mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité salariale. (**Date de révision : été 2002**).

CHAMP D'APPLICATION

Aux termes de la *Loi sur l'équité salariale*, les catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être évaluées et comparées avec les catégories d'emplois à prédominance masculine, compte tenu de facteurs comme la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, en utilisant un système de comparaison sans distinction de sexe. Les catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont une valeur égale ou comparable aux catégories d'emploi à prédominance masculine doivent prévoir au moins le même salaire.

Les comparaisons en matière d'équité salariale se font entre des « catégories d'emplois », un terme qui a un sens particulier dans la *Loi*. La *Loi sur l'équité salariale* autorise les employeurs à regrouper les postes dans des catégories d'emplois en vue de simplifier le processus de comparaison. Certaines catégories d'emplois peuvent inclure des centaines de postes occupés par des employés qui accomplissent tous des fonctions et des responsabilités similaires au même salaire. D'autres catégories d'emplois peuvent avoir seulement un seul poste occupé par une seule personne.

EXPLICATION

Une catégorie d'emplois est définie comme un ou plusieurs postes :

- qui présentent des fonctions et des responsabilités semblables;
- qui exigent des qualités semblables;
- dont les procédures de recrutement sont semblables;
- qui offrent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire.

Critères à appliquer pour regrouper les postes dans les catégories d'emplois

1. Les postes ont-ils des fonctions et des responsabilités similaires?

Tous les postes dans la catégorie d'emplois doivent avoir des fonctions et des responsabilités semblables. Comme les fonctions et les responsabilités n'ont pas à être identiques, plusieurs postes peuvent être compris dans une catégorie d'emplois, ce qui peut réduire le nombre de comparaisons à établir. Une catégorie d'emplois peut aussi être faite pour un poste qui est unique au sein de l'entreprise.

2. Les postes ont-ils des qualités semblables?

Les postes faisant partie de la même catégorie d'emplois doivent exiger des qualités semblables. Les qualités ne doivent pas être identiques. Les qualités examinées devraient être celles qui sont nécessaires pour accomplir le travail, non des qualités que les employés peuvent avoir ou qui sont tout simplement souhaitables, sans être nécessairement requises.

Il importe d'être conséquent dans la définition de similarité lorsqu'on l'applique à l'expérience de base, aux études et à d'autres qualités. Pour décider si les qualités exigées pour certains postes sont semblables, il faut tenir compte à la fois de la nature de ces qualités et de leur niveau. Les qualités devraient être semblables pour ce qui est du type de travail. Par exemple, l'enseignement comporte des qualités différentes de celles du travail de bureau ou d'un ingénieur. Les qualités devraient être aussi semblables pour ce qui est du niveau de qualification. Par exemple, un diplôme d'un collège communautaire pourrait être équivalent à trois années d'apprentissage dans un métier.

3. Les postes sont-ils pourvus en utilisant des procédures de recrutement semblables?

Les procédures de recrutement comprennent le secteur de recherche (à l'échelle locale, provinciale, nationale ou internationale), la méthode de recrutement (bureau d'embauchage syndical, campus collégial, interne, externe, annonce dans un journal, « chasseur de têtes ») et exigences de recrutement (demande, entrevue, test). L'importance de ces procédures pour déterminer la catégorie d'emplois porte souvent aux qualifications et peut ne pas faire de différence.

4. Les postes ont-ils la même grille de rétribution, le même niveau de salaire ou la même gamme de taux de salaire?

S'il est satisfait aux autres critères, les postes peuvent être regroupés dans la même catégorie d'emplois s'ils ont :

- la même grille de rétribution, *ou*;
- le même niveau de salaire, *ou*;
- la même gamme de taux de salaire.

La *Loi* définit la rétribution comme tous les paiements et avantages versés. Par conséquent, les postes dans la même catégorie d'emplois doivent avoir la même rétribution et un accès égal aux mêmes avantages. Bien que les autres exigences relatives à la catégorie d'emplois soient *semblables*, la rétribution des postes dans la même catégorie d'emplois doit être la *même*.

Termes couramment utilisés dans le domaine de la rétribution

Il est utile d'examiner les définitions acceptées de certains termes couramment utilisés dans le domaine de la rétribution.

- Les **grilles de rétribution** sont des tableaux où figurent des niveaux d'emplois et leurs niveaux de salaire ou gammes de taux de salaire. Par exemple :

Gammes de taux de salaire

	Entrée en fonction	Six mois	Un an
Niveau de salaire 01	8,00 \$	8,50 \$	9,00 \$
Niveau de salaire 02	8,25	8,75	9,25
Niveau de salaire 03	8,55	9,05	9,55

- Le terme **niveau de salaire** s'applique à un groupe de catégories d'emplois rémunérées au même taux de salaire ou à des taux semblables. Dans l'exemple ci-dessus, tous les employés travaillant dans les catégories d'emplois assorties du niveau de salaire toucheront entre 8,00 \$ et 9,00 \$ selon leurs états de service.
- Par **taux de salaire ou gamme de taux de salaire**, on entend le montant d'argent versé à l'heure, à la semaine, au mois ou à l'année pour un niveau d'emploi donné. Un taux uniforme s'entend d'un montant versé pour un niveau d'emploi. Une gamme de taux de salaire, ou une échelle de salaire, est délimitée par des montants maximum et minimum comme il est indiqué dans l'exemple ci-dessus. Le salaire des titulaires se situe entre ces taux minimum et maximum, généralement selon le mérite ou l'ancienneté (états de service), ou une combinaison de ces deux facteurs.

Travail à temps plein et à temps partiel

Les employés qui occupent des postes à temps plein ou à temps partiel et qui font un travail similaire appartiendraient à la même catégorie d'emplois s'ils avaient la même grille de rétribution, le même niveau de salaire ou la même gamme de taux de salaire, et s'ils répondaient aux autres critères établis pour les catégories d'emplois. Toutefois, lorsque des employés à temps partiel qui effectuent des fonctions et des responsabilités reçoivent un taux de rétribution différent ou reçoivent le même taux mais n'ont pas droit aux avantages, les employés à temps plein et à temps partiel feraient partie d'une catégorie d'emplois distincte.

Exclusions

Les postes qui procurent un emploi occasionnel peuvent être exclus de la procédure d'équité salariale. Un poste n'est pas occasionnel et ne peut être exclu si :

- la durée du travail est égale au moins au tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps;
- le travail est effectué sur une base saisonnière dans le cadre du même poste pour le même employeur;
- le travail est effectué sur une base régulière continue même pour une période inférieure au tiers de la période de travail normale qui s'applique à un travail à temps plein.

Note : Ces exclusions s'appliquent uniquement lorsque le *travail effectué* est occasionnel. En d'autres termes, le travail lui-même est de nature temporaire. La définition d'un poste comme étant occasionnel ne dépend pas du fait que la personne embauchée pour faire le travail est employée à titre occasionnel. Par exemple, un employeur a un poste saisonnier chaque année pour une période limitée. Différents employés sont embauchés chaque année. Toutefois, le poste ne serait pas exclu du fait que le travail est effectué selon une base saisonnière dans le cadre du même poste pour le même employeur.

Toutes les exceptions aux exigences de la *Loi* devraient être interprétées étroitement et appliquées de manière qui respecte l'objet de la *Loi sur l'équité salariale*.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Paragraphe 1(1)	Définit la catégorie d'emplois et dispose que les étudiants employés pendant leurs vacances ne sont pas des employés aux termes de la <i>Loi</i> .
Paragraphe 1(6)	Dispose qu'une catégorie d'emplois peut ne comprendre qu'un seul poste.
Paragraphe 1(7)	Dispose qu'un poste ne doit pas être placé dans une catégorie d'emplois différente de celle d'autres postes semblables, uniquement à cause du fait qu'il a été tenu compte des besoins de son titulaire afin d'observer le <i>Code de 1987 des droits de la personne</i> .
Paragraphe 4(2)	Définit la façon de repérer la discrimination systémique dans la rétribution.
Paragraphe 6(1)	Définit le moment où l'équité salariale est atteinte selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.
Paragraphe 8(3)	Dispose qu'un poste qui procure de l'emploi occasionnel peut être exclu de l'équité salariale.
Paragraphe 8(4)	Définit l'emploi occasionnel.

RÉFÉRENCES :

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °6 : Utilisation de la méthode des groupes d'emplois

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °7 : Détermination de la prédominance d'un sexe

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °10 : Catégories d'emplois visées

Wentworth County Board of Education (1990), 1 P.E.R. 132

Gloucester (No. 2) (1991), 2 P.E.R. 208

Glengarry Memorial Hospital (n ° 2) (1992), 3 P.E.R. 34

Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Nous sommes là pour vous aider. Nous pouvons répondre à vos questions par courriel au <mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca> ou par téléphone au (416) 387 1896, ou utilisez notre ligne sans frais 1 800 387-8813 (ligne générale). Vous pouvez vous inscrire à l'un de nos [séminaires](#) sans frais.

Toutes les communications sont confidentielles.

La Commission de l'équité salariale

La présente fiche est offerte à titre de renseignement seulement et ne vise pas à limiter les fonctions des agents de révision ou celles du Tribunal de l'équité salariale lorsqu'ils règlent un cas. Veuillez consulter la *Loi sur l'équité salariale* pour une interprétation exacte.

ISBN: 0-7794-9689-2