



Directive n° 6

Utilisation de la méthode des « Groupes d'emplois »

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 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

Un « groupe d'emplois » est une série de catégories d'emplois à prédominance féminine qui sont reliées entre elles et qui peuvent être considérées comme une seule catégorie lorsqu'elles sont évaluées et comparées aux fins de l'équité salariale. Un groupe d'emplois qui est une série de catégories d'emplois reliées à prédominance féminine peut être considérée comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine à des fins d'évaluation et de comparaison. La catégorie d'emplois la plus populaire est choisie comme étant une catégorie représentative du groupe évalué et est comparée aux catégories d'emplois à prédominance masculine. Le résultat de l'équité salariale pour cette catégorie d'emplois est ensuite appliqué à toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine dans le groupe.

Cette méthode permet aux employeurs de :

- Réduire le nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine devant être évaluées et comparées;
- Maintenir la relation entre les catégories d'emplois à prédominance féminine dans le groupe d'emplois, puisque le même résultat d'équité salariale sera appliqué au groupe entier.

Si une méthode de groupes d'emplois n'a pas été utilisée pour des emplois dans une série, différents rajustements pourraient résulter pour chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et interrompre la relation entre les emplois.

EXPLICATION

Un groupe d'emplois est une série de catégories d'emplois :

- où les tâches effectuées sont reliées entre elles en raison de leur nature;
- les catégories sont réparties en grades consécutifs pour ce qui est de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail.

Par exemple :

Commis
Commis principal
Commis dactylo
Commis dactylo intermédiaire
Commis dactylo principal

Par tâches reliées, on peut entendre des tâches exécutées dans le même domaine, dans la même unité de travail, à des étapes successives d'une opération, etc. Normalement, les employés peuvent, avec le temps, avancer d'une catégorie d'emplois dans une série à la catégorie suivante.

Les catégories d'emplois qui sont regroupées dans un groupe d'emplois peuvent être traitées comme une seule catégorie à prédominance féminine dans les cas suivants :

- si 60 p. 100 ou plus des employés du groupe sont des femmes, même si certaines des catégories d'emplois à l'intérieur du groupe sont non sexistes ou à prédominance masculine, *ou*;
- si un employeur en a convenu avec un agent négociateur, *ou*;
- si un agent de révision l'ordonne, ou si le Tribunal de l'équité salariale en décide ainsi.

La méthode des groupes d'emplois s'applique de la façon suivante:

1. La catégorie d'emplois à prédominance féminine qui, dans le groupe, compte le plus grand nombre d'employés est choisie comme la catégorie d'emplois représentative du groupe.
2. La méthode de comparaison choisie aux fins de l'équité salariale est appliquée à la catégorie d'emplois représentative.
3. Les rajustements aux fins de l'équité salariale qui en résultent, le cas échéant, sont appliqués à tous les postes dans toutes les catégories d'emplois faisant partie du groupe, comme s'ils se trouvaient tous dans une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Dans l'exemple suivant, si chacune des quatre catégories d'emplois à prédominance féminine était évaluée séparément et si l'on repérait pour chacune une catégorie d'emplois à prédominance masculine avec laquelle elle pourrait être comparée, les rajustements aux fins de l'équité salariale qui en résulteraient pourraient beaucoup varier d'une catégorie à l'autre. Les rapports existant entre leurs taux de catégorie seraient alors modifiés ou

l'ordre des catégories d'emplois, pour ce qui est du taux de catégorie, pourrait changer

Quatre catégories d'emplois avant l'équité salariale

| Catégorie d'emplois | Nombre d'employés | Taux de catégorie avant l'équité salariale | Différence |
|----------------------|-------------------|--|------------|
| Dactylo | 3 | 12,08 \$/h | |
| Sténographe | 5 | 12,68 \$/h | + 0,60 |
| Secrétaire | 8 | 13,68 \$/h | + 1,00 |
| Secrétaire principal | 4 | 15,43 \$/h | + 1,75 |

En considérant cette série de catégories d'emplois comme un groupe d'emplois, la catégorie d'emplois des secrétaires est choisie pour représenter tout le groupe, car elle compte le plus grand nombre d'employés.

Supposons que la catégorie d'emplois des secrétaires, qui est assortie d'un taux de catégorie de 13,68 \$ l'heure, est comparée à une catégorie d'emplois à prédominance masculine assortie d'un taux de catégorie de 13,82 \$. Le rajustement requis aux fins de l'équité salariale serait de 0,14 \$ pour toutes les catégories d'emplois dans le groupe. Les taux de catégorie pour les quatre catégories d'emplois après l'atteinte de l'équité salariale seraient les suivants :

Quatre catégories d'emplois après l'équité salariale

| Catégorie d'emplois | Nombre d'employés | Rajustements | Taux de catégorie avant l'équité salariale | Différence |
|----------------------|-------------------|--------------|--|------------|
| Dactylo | 3 | 0,14 \$ | 12,22 \$/h | |
| Sténographe | 5 | 0,14 \$ | 12,82 \$/h | + 0,60 |
| Secrétaire | 8 | 0,14 \$ | 13,82 \$/h | + 1,00 |
| Secrétaire principal | 4 | 0,14 \$ | 15,57 \$/h | + 1,75 |

À noter que les mêmes rajustements aux fins de l'équité salariale, en termes absolus, doivent être apportés au salaire de tous les postes dans toutes les catégories d'emplois faisant partie du groupe d'emplois.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

- Paragraphe 6(6)-(10) Définissent la méthode des groupes d'emplois et la façon dont elle peut être appliquée.
- Paragraphe 21.3(5) Dispose que la méthode des groupes d'emplois peut être utilisée lorsqu'on applique la méthode de Comparaison de la valeur proportionnelle.
- Paragraphe 21.15(6) Autorise l'utilisation de l'approche des groupes d'emplois lorsqu'on applique la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

RÉFÉRENCES

*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n° 5 :
Détermination de la catégorie 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° 9 :
Comparaison non sexiste d'emplois*
*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n° 11 :
Détermination du taux de catégorie*
*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n° 13 :
Rajustements aux fins de l'équité salariale*

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: 0-776-9695-7