



PLAN D'ÉQUITÉ SALARIALE

MODIFIÉ POUR LA VALEUR PROPORTIONNELLE *

La *Loi sur l'équité salariale* a été modifiée le 1^{er} juillet 1993. Elle précise maintenant que la méthode de la valeur proportionnelle doit être employée pour toutes catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles il a été impossible de parvenir à l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.

Le plan d'équité salariale affiché le 1^{er} janvier 1993 est donc modifié comme suit :

Catégories d'emplois à prédominance féminine avec emplois à prédominance masculine comparables

La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre a été utilisée pour atteindre l'équité salariale dans les catégories d'emplois à prédominance féminine suivantes :

- Superviseure à la comptabilité
- Adjointe administrative

Catégories d'emplois à prédominance féminine sans emplois à prédominance masculine comparables

La méthode de comparaison de la valeur proportionnelle a été utilisée pour atteindre l'équité salariale dans les catégories d'emplois à prédominance féminine suivantes :

- Commis comptable
- Commis, service à la clientèle
- Coordonnatrice du marketing
- Réceptionniste
- Secrétaire

Groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine

Les catégories d'emplois à prédominance masculine suivantes ont été utilisées comme groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine lors de l'utilisation de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle :

- Comptable
- Contrôleur
- Analyste de marché
- Directeur du marketing
- Programmeur
- Directeur de ventes
- Représentant commercial
- Manutentionnaire
- Directeur d'entrepôt

Méthode de comparaison

Une méthode de comparaison non sexiste des emplois a été employée pour établir la valeur de chaque catégorie d'emplois. Des points ont été accordés à chaque catégorie d'emplois en fonction des facteurs et sous-facteurs suivants :

| Facteurs | Sous-facteurs |
|-----------------------------|---|
| Habilitété (30%) | Connaissances (10%) Résolution des problèmes, jugement (12%) Aptitudes interpersonnelles, contacts (8%) |
| Effort (25%) | Effort mental (15%) Effort physique (10%) |
| Responsabilité (35%) | Ressources humaines (12%) Ressources financières (8%) Information (10%) Ressources matérielles (5%) |
| Conditions de travail (10%) | Milieu de travail (10%) |

Les évaluations ont été effectuées par un comité.

Méthode de la valeur proportionnelle et calculs

La valeur de l'emploi et les taux de catégorie de toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine ont été inscrits dans un graphique. Un groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine a été choisi à partir de ces catégories.

Une méthode statistique appelée analyse de régression a été employée pour déterminer le lien entre la valeur des catégories d'emplois à prédominance masculine et les taux de catégorie. La formule résultante a été ensuite utilisée pour calculer les taux de catégorie nécessaires pour assurer l'équité salariale dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

L'équité salariale est atteinte lorsque la rétribution des catégories d'emplois à prédominance féminine est égale au taux de catégorie nécessaire pour parvenir à l'équité salariale. Les catégories d'emplois à prédominance féminine dont la rétribution est inférieure font l'objet d'un rajustement jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Celles dont la rétribution est supérieure n'en reçoivent pas.

| Catégories | * Valeur | * Taux de catégorie actuel | * Taux de catégorie pour l'équité salariale | Rajustement nécessaire |
|--------------------------------|-----------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|
| Commis comptable | 350 | 13,25 \$ | 14,07 \$ | 0,82 \$ |
| Commis, service à la clientèle | 390 | 14,50 | 15,59 | 1,09 |
| Coordonnatrice du marketing | 380 | 16,00 | 15,21 | 0,00 |
| Réceptionniste | 340 | 13,04 | 13,69 | 0,65 |
| Secrétaire | 400 | 14,72 | 15,97 | 1,25 |

Rajustements

La *Loi* exige que 1 % de la masse salariale de 1993 soit consacrée aux rajustements aux fins de l'équité salariale en 1994. Les catégories d'emplois à prédominance féminine devant faire l'objet de rajustements selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre recevront l'augmentation totale le 1^{er} janvier 1994. Cette augmentation était déjà prévue dans le plan d'équité salariale initial affiché le 1^{er} janvier 1993. Le montant total des rajustements accordés à ces catégories d'emplois à prédominance féminine était inférieur à 1 % de la masse salariale.

Les catégories d'emplois à prédominance féminine devant faire l'objet de rajustements selon la méthode de la valeur proportionnelle recevront leurs augmentations au titre de l'équité salariale par étapes. La partie non utilisée du 1% de la masse salariale de 1993 sera employée pour les rajustements de 1994 fondés sur la valeur proportionnelle.

Le premier rajustement sera effectué le 1^{er} janvier 1994, de la façon suivante :

| Catégories | * Taux actuel | * Rajustement de 1994 | * Taux rajusté de 1994 | Rajustement à apporter |
|--------------------------------|----------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Commis comptable | 13,25 \$ | 0,62 \$ | 13,87 \$ | 0,20 \$ |
| Commis, service à la clientèle | 14,50 | 0,60 | 15,10 | 0,49 |
| Réceptionniste | 13,04 | 0,65 | 13,69 | 0,00 |
| Secrétaire | 14,72 | 0,57 | 15,29 | 0,68 |

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Jacques Tremblay, contrôleur.

* Renseignements facultatifs.

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.