



CRÉATION DE GROUPES DE CATÉGORIES D'EMPLOI

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2021.

No au catalogue : HR4-66/2021F-PDF

ISBN : 978-0-660-41064-7

TABLE DES MATIERES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES	2
Création de groupes de catégories d'emploi	2
1. Objet.....	2
2. Fonction des groupes de catégories d'emploi	2
3. Définition d'un groupe de catégories d'emploi	3
4. Création d'un groupe de catégories d'emploi	5
5. Réalisation des étapes du plan d'équité salariale avec un groupe de catégories d'emploi	7
6. Dispositions citées de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	10

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 :

- La fonction des groupes de catégories d'emploi;
- La définition d'un groupe de catégories d'emploi;
- La création d'un groupe de catégories d'emploi; et,
- La réalisation des étapes d'un plan d'équité salariale avec un groupe de catégories d'emploi.

*Ce document n'est pas un document juridique et ne constitue pas une interprétation contraignante de la Loi. 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.equitesalarialeccdp.ca>.

2. Fonction des groupes de catégories d'emploi

La Loi sur l'équité salariale prévoit qu'un groupe de catégories d'emploi peut être traité comme une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine dans certaines circonstances. La création de groupes de catégories d'emploi à prédominance féminine peut être pertinente pour les employeurs et les comités d'équité salariale qui souhaitent maintenir la relativité salariale entre des catégories d'emploi déjà organisées en série ou en séquence.

Établir un groupe de catégories d'emploi à prédominance féminine peut contribuer à rationaliser l'exercice d'équité salariale et à limiter les impacts de l'équité salariale sur les structures organisationnelles existantes.

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.

REMARQUE IMPORTANTE

Avant d'établir des groupes de catégories d'emploi, il est important de se demander si les systèmes originaux utilisés pour classer les postes et créer la série ou la séquence existante étaient exempts de discrimination systémique fondée sur le sexe. L'approche devrait être utilisée d'une manière compatible avec l'objectif de la Loi, qui est d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs.

3. 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)].

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.

3.1. Nature des tâches

Pour former un groupe de catégories d'emploi, la nature des tâches à accomplir 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 d'un même domaine professionnel. Voici quelques exemples de domaines professionnels :

- la comptabilité;
- la gestion de l'information;
- le marketing;
- les services administratifs; et
- les services d'entretien.

3.2. Niveaux successifs

Le concept de **niveaux successifs** fait référence à une série de catégories d'emploi qui se succèdent sans interruption (p. ex., du niveau 1 au niveau 3). Pour former un groupe, les catégories d'emploi doivent être placées dans un ordre hiérarchique les unes par rapport aux autres.

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

Le tableau ci-dessous représente un groupe fictif de catégories d'emploi composé de quatre catégories d'emploi offrant du soutien administratif. Le but de l'exemple est de démontrer la relation hiérarchique entre les catégories d'emplois d'un groupe donné, et de clarifier la distinction entre un poste, une catégorie d'emploi et un groupe de catégorie d'emploi.

Groupe de catégories d'emploi – Soutien administratif		
Poste	Tâches et responsabilités	Catégorie 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 1 Agent administratif 2 Agent administratif 3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fournir des services administratifs à la réception ✓ Travailler sous la supervision du directeur 	Agents administratifs
Adjoint administratif	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fournir des services administratifs au directeur ✓ Travailler sous la supervision du directeur 	Adjoints administratifs
Assistant de planification	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fournir des services de planification au directeur ✓ Travailler sous la supervision du directeur 	

4. Création d'un groupe de catégories d'emploi

4.1 Avant de créer un groupe de catégories d'emploi

Avant de créer un groupe de catégories d'emploi, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit compléter les deux premières étapes d'un plan d'équité salariale :

- Étape 1 : Créer des catégories d'emploi; et,
- Étape 2 : Déterminer les catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine.

Une fois que toutes les catégories d'emploi ont été établies à l'étape 1, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit déterminer celles qui sont à prédominance féminine et celles qui sont à prédominance masculine [art. 35] à l'étape 2. Pour plus d'information sur la façon de réaliser ces deux étapes, veuillez consulter les autres ressources disponibles sur la page Web de l'équité salariale sur le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne à <https://www.equitesalarialeccdp.ca>.

4.2 Lors de la création d'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, 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 féminine ou masculine d'un groupe, les critères de **prédominance historique de genre** et de **stéréotypes basés sur le genre** ne sont **pas appliqués**. Seul le genre prédominant du groupe est pris en compte [art.38 (1)].

Exemple – Déterminer la prédominance féminine ou masculine d'un groupe de catégories d'emploi

L'exemple ci-dessous illustre comment la prédominance féminine ou masculine serait déterminée pour le groupe de catégories d'emploi - Soutien administratif.

Nombre de postes	% de postes occupés par des femmes	% de postes occupés par des hommes	Femmes	Hommes	Prédominance de genre ¹
Superviseurs administratifs					
1	100%	0%	1	0	F
Agents administratifs principaux					
1	0%	100%	0	1	H
Agents administratifs					
3	66,6%	33,3%	2	1	F
Adjoints administratifs					
2	100%	0%	2	0	F
Prédominance féminine ou masculine du groupe de catégories d'emploi : Soutien administratif					
7	71,4%	28,6%	5	2	F

¹ Ce tableau est basé sur le taux actuel d'occupation des postes pour chaque catégorie d'emploi et ne tient pas compte de la prédominance historique de genre et des stéréotypes basés sur le genre.

4.3 Choisir la catégorie d'emploi représentative au sein du groupe

L'approche des groupes de catégories d'emploi prévoit qu'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.

Dans le Groupe des catégories d'emploi – Soutien administratif, la catégorie d'emploi à prédominance féminine la plus importante est celle des « agents administratifs ». Il s'agit donc de la catégorie d'emploi représentative.

5. Réalisation des étapes du plan d'équité salariale avec un groupe de catégories d'emploi

Les étapes restantes du plan d'équité salariale seront complétées en utilisant la catégorie d'emploi représentative :

- Étape 3 : Déterminer la valeur du travail;
- Étape 4 : Calculer la rémunération; et,
- Étape 5 : Déterminer s'il existe des différences de rémunération en comparant la rémunération.

5.1 Déterminer la valeur du travail

En complétant l'étape 3, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit évaluer le travail effectué dans la catégorie d'emploi représentative du groupe de catégories d'emploi [art.41(3)].

Au sein du Groupe de catégories d'emplois – Soutien administratif, la valeur du travail est déterminée pour la catégorie d'emploi agents administratifs. La valeur du travail n'est pas déterminée pour les autres catégories d'emploi (superviseurs administratifs, agents administratifs principaux et adjoints administratifs).

5.2 Calculer la rémunération

En complétant l'étape 4, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit calculer la rémunération totale de la catégorie d'emploi représentative du groupe de catégories d'emploi [art.44(2)].

Au sein du Groupe de catégories d'emplois – Soutien administratif, la rémunération est calculée pour la catégorie d'emploi agents administratifs. La rémunération n'est pas calculée pour les autres catégories d'emploi (superviseurs administratifs, agents administratifs principaux et adjoints administratifs).

5.3 Déterminer s’il existe des différences de rémunération en comparant la rémunération

En complétant l’étape 5, l’employeur ou le comité d’équité salariale utilise la valeur du travail et l’information sur la rémunération totale de la catégorie d’emploi représentative du groupe pour comparer la rémunération.

Pour le Groupe de catégories d’emploi – Soutien administratif, la comparaison de la rémunération est effectuée à l’aide de la catégorie d’emploi agents administratifs. La comparaison de la rémunération n’est pas effectuée pour les autres catégories d’emploi (superviseurs administratifs, agents administratifs principaux et adjoints administratifs).

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 après l’application de la méthode de la moyenne égale ou de la ligne égale des ajustements d’équité salariale doivent être appliqués à l’ensemble du groupe de catégories d’emploi.

Tout ajustement de la rémunération doit être appliqué à la **catégorie d’emploi représentative ainsi qu’à toutes les autres catégories d’emploi du groupe**, indépendamment de leur prédominance de genre (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 ou la progression salariale existante.

Exemple – Calcul des augmentations dans un groupe 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 (\$)
Superviseurs administratifs	F	1	21,36\$/h	+1,98
Agents administratifs principaux	H	1	19,38\$/h	+1,66
Agents administratifs	F	3	17,72\$/h	+1,34
Adjoints administratifs	F	2	16,38 \$/h	

Dans cet exemple, un ajustement de 0,14 \$/h est déterminé pour la catégorie d'emploi des agents administratifs.

L'ajustement de 0,14 \$/h **doit être appliqué à toutes les catégories d'emploi du groupe**. Une fois l'ajustement salarial appliqué et l'équité salariale atteinte, 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 (\$)
Superviseurs administratifs	F	1	0,14	21,50\$/h	+1,98
Agents administratifs principaux	F	1	0,14	19,52\$/h	+1,66
Agents administratifs	F	3	0,14	17,86\$/h	+1,34
Adjoints administratifs	F	2	0,14	16,52\$/h	

Les ajustements peuvent être calculés en dollars ou en pourcentage.

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*)

Décision

35 Après avoir identifié les catégories d'emploi en application de l'article 32, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — décide lesquelles sont à prédominance féminine et lesquelles sont à prédominance masculine.

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.