

## Étape 1 : Détermination et regroupement des catégories d'emplois



PAY EQUITY OFFICE  
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### 1\_1\_Intro <Narrator>

Bienvenue à Solution en matière d'équité salariale pour les petites entreprises. Dans cette vidéo, nous allons passer en revue l'étape 1 pour montrer comment déterminer et regrouper les postes de votre entreprise en « catégories d'emplois ».

### 1\_2\_CaseStudy\_1 <Narrator>

Pour nous aider à mieux comprendre comment déterminer toutes les catégories d'emplois, nous allons suivre *Upcycled Fashion*, un petit magasin de vêtements dans la ville de Waterloo, en Ontario.

### 1\_2\_CaseStudy\_2 <Narrator>

Haifa et Lucien ont cofondé *Upcycled Fashion* il y a trois ans, lorsqu'ils ont commencé à recycler leurs propres vêtements en tant que projet parallèle. Ils ont fini par en faire une activité rentable, et l'entreprise se porte si bien qu'ils ont récemment embauché de nouveaux employés pour répondre à la demande.

### 1\_2\_CaseStudy\_3 <Narrator>

Depuis qu'ils ont embauché leur 10<sup>e</sup> employé il y a trois ans, ils utilisent la boîte à outils *Solution en matière d'équité salariale pour les petites entreprises* pour s'assurer qu'ils respectent la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario et qu'ils paient tous leurs employés équitablement. Haifa s'est chargée de cette tâche, elle a donc répondu à toutes les questions de Lucien pendant leur réunion.

### 1\_3\_Purpose\_1

<Lucien> Il est dit ici que la première chose à faire est de déterminer toutes les catégories d'emplois. Mais je ne comprends pas pourquoi. Ne devons-nous pas simplement comparer nos employés de sexe masculin et de sexe féminin?

### 1\_3\_Purpose\_2

<Haifa> Si nous visions à assurer le principe « à travail égal, salaire égal », alors oui, nous examinerions directement les emplois et les employés individuels. Mais il s'agit ici d'équité salariale, c'est-à-dire d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Une autre façon d'envisager la situation est de considérer qu'il s'agit d'un moyen d'évaluer la contribution de chaque poste au succès de notre entreprise. Pour être sûrs

de le faire de manière impartiale, nous devons soigneusement quantifier la valeur de chaque poste, puis comparer des postes de valeur semblable pour nous assurer qu'ils sont rétribués de manière équitable. Ce processus de quantification minutieux commence par l'examen de tous les postes et la décision de les regrouper ou non en « catégories ».

### 1\_3\_Purpose\_3

<Lucien> Peux-tu me donner un exemple?

### 1\_3\_Purpose\_4

<Haifa> Bien sûr. Si cela ne tenait qu'à nous, nous penserions probablement que nos vendeurs sont les plus importants pour notre entreprise, car ce sont eux qui nous rapportent le plus d'argent. Mais cette boîte à outils peut nous faire comprendre que ce n'est là que notre propre parti pris en tant que propriétaires d'entreprise et qu'il y a peut-être d'autres postes dans l'entreprise qui sont tout aussi importants pour notre réussite, voire plus, que celui des associés aux ventes.

### 1\_3\_Purpose\_5

<Lucien> D'accord, alors que devons-nous faire?

### 1\_3\_Purpose\_6

<Haifa> Nous devons définir tous les postes que nous avons et les regrouper dans les catégories d'emplois que nous déterminons.

### 1\_3\_Purpose\_7

<Lucien> Rappelle-moi la différence exacte entre un poste et une catégorie d'emplois.

### 1\_4\_Difference\_1

<Haifa> Un poste est le rôle qu'un employé remplit au sein d'une entreprise, comme Tatiana qui vend des vêtements en tant que vendeuse. Une catégorie d'emplois, en revanche, est l'ensemble des postes regroupés selon des critères communs. Une catégorie d'emplois peut être :

- un seul poste occupé par un seul titulaire;
- un seul poste occupé par plusieurs titulaires;
- deux ou plusieurs postes semblables.

Pour décider si deux ou plusieurs postes sont suffisamment semblables pour former une catégorie d'emplois, nous devons utiliser quatre critères. Si deux ou plusieurs postes :

- présentent des fonctions et des responsabilités semblables;
- exigent des qualités semblables;
- dont les procédures de recrutement sont semblables;

- offrent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire;

ils peuvent alors être regroupés dans une seule catégorie d'emplois.

#### 1\_5\_Identify\_1

<Lucien> Ainsi, est-ce qu'il serait logique de regrouper tous nos associés aux ventes et d'appeler ce regroupement « Catégorie d'emplois en vente »?

#### 1\_5\_Identify\_2

Ils ont tous des compétences semblables et font exactement le même travail, et nous les embauchons tous auprès du même service de placement.  
Et ils sont payés à peu près la même chose, non?

#### 1\_5\_Identify\_3

<Haifa> Ils effectuent un travail semblable, mais nos associés aux ventes à plein temps ont des avantages sociaux, alors que nos associés aux ventes à temps partiel n'en ont pas. Cela signifie que nous avons deux catégories d'emplois *différentes* pour notre équipe de vente – une pour les associés aux ventes à temps partiel et une autre pour les associés aux ventes à plein temps.

#### 1\_5\_Identify\_4

<Lucien> Y a-t-il des postes que nous pourrions regrouper dans une seule catégorie d'emplois?

#### 1\_5\_Identify\_5

<Haifa> Amir, notre styliste personnel, pourrait appartenir au même groupe que nos associés aux ventes à temps partiel, parce qu'ils vendent tous directement et en personne à nos clients, et la qualité la plus importante pour les deux postes consiste à travailler de façon aimable avec les clients et à s'assurer que chaque client se sent bien lorsqu'il quitte le magasin.

#### 1\_5\_Identify\_6

<Lucien> Ah - Et les titulaires de ces deux postes sont payés à l'heure et reçoivent une commission de vente, mais ils n'ont pas d'avantages sociaux. Je me souviens aussi que nous les avons tous embauchés en publiant une annonce d'emploi à l'école de stylisme.

Cela signifie que ces deux postes répondent aux quatre critères.

### 1\_5\_Identify\_7

<Haifa> Oui, nous pouvons donc regrouper ces deux postes dans une seule catégorie. La boîte à outils recommande également que si on regroupe deux postes ou plus dans une seule catégorie d'emplois, il faudrait essayer de donner à la catégorie un nom qui diffère des titres de poste afin d'éviter toute confusion ultérieure. Nous devrions donc appeler cette catégorie d'emplois « Service à la clientèle à temps partiel ».

### 1\_5\_Identify\_8

<Lucien> J'aime ça. Penses-tu que nous pouvons également regrouper Hsin-Yi, notre adjointe administrative, avec Oksana, notre comptable, et appeler la catégorie d'emplois « Service d'appui »?

### 1\_5\_Identify\_9

<Haifa> Hmm. Elles ont des compétences très différentes, et notre comptable doit même avoir une formation postsecondaire spécialisée. Bien qu'il s'agisse de fonctions de service d'appui, ces postes ne me semblent pas assez semblables pour les classer dans la même catégorie d'emplois.

### 1\_5\_Identify\_10

<Haifa> N'oublie pas qu'une catégorie d'emplois peut comprendre un seul poste occupé par un seul titulaire. Ce n'est donc pas grave si la plupart de nos catégories d'emplois finissent par être identiques à nos postes. Même si les affaires vont bien, nous n'avons toujours besoin que d'une seule personne pour la plupart des rôles.

### 1\_5\_Identify\_11

<Lucien> Cela commence à prendre forme. Essayons de saisir ces données dans la boîte à outils!

Cette vidéo présente un scénario d'entreprise hypothétique. Elle est fournie à titre d'information uniquement et a pour but d'aider les employeurs à se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*. Elle ne doit pas être interprétée ou considérée comme un avis juridique, n'est pas garantie comme étant complète et exacte, et peut être modifiée sans préavis. Elle ne limite pas les agents de révision ou le Bureau de l'équité salariale dans leur interprétation et leur détermination des questions en vertu de la *Loi*.



Téléchargez votre copie de la boîte ici



Continuez de nous lire pour obtenir des outils, des conseils et des ressources pour aider votre lieu de travail à atteindre l'équité salariale.