

Étape 3 : Évaluation des catégories d'emplois (valeurs numériques)



PAY EQUITY OFFICE
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

[3_1_Intro] <Narrator>

Dans cette vidéo, nous allons passer en revue l'étape 3 afin de montrer comment évaluer les catégories d'emplois pour leur donner des valeurs en points.

[3_2_ExplainThisStep_1] <Narrator>

Haifa et Lucien, propriétaires de Upcycled Fashion, se préparent maintenant à terminer l'étape 3 de la boîte à outils. Ils sortent les descriptions d'emploi qu'ils ont pour l'entreprise.

[3_2_ExplainThisStep_2]

<Haifa> Pour cette troisième étape, nous devons rassembler les descriptions d'emploi que nous avons afin de pouvoir donner à chaque catégorie d'emplois une valeur en points.

[3_2_ExplainThisStep_3]

<Lucien> Qu'entends-tu par valeur en points? Veux-tu dire le rendement de nos employés dans le cadre de leur travail?

[3_2_ExplainThisStep_4]

<Haifa> Non, il s'agit de quantifier la valeur que chaque poste apporte à notre entreprise en notant les *catégories d'emplois* par rapport à un ensemble cohérent et équitable de facteurs.

[3_2_ExplainThisStep_5]

<Lucien> Ah oui – je me souviens maintenant que tu m'as dit que l'équité salariale ne consiste pas à évaluer le rendement de chaque employé. Mais comment est-il possible de quantifier tous les postes d'Upcycled? Ils sont tous si différents!

[3_3_DescribeThePurpose_1]

<Haifa> As-tu déjà entendu l'expression « on ne peut pas comparer des pommes avec des oranges »? C'est une expression utilisée pour décrire une comparaison entre deux choses qui sont si différentes que la comparaison semble impossible.

[3_3_DescribeThePurpose_2]

Cependant, on *peut* comparer des pommes avec des oranges si on examine les éléments individuels qu'elles ont en commun. Disons que l'on essaie de décider quel est le meilleur fruit à manger cru. Si on ne les compare pas équitablement, on pourrait conclure que les pommes sont plus comestibles que les oranges parce que c'est facile de mordre dans une pomme, alors qu'il faut d'abord peler une orange. Mais si on s'intéresse à l'ensemble des bienfaits pour la santé de la consommation de fruits crus, on peut les comparer en fonction de facteurs neutres tels que la teneur en fibres, en vitamine C, en potassium et en sucre.

[3_3_DescribeThePurpose_3]

De même, sur le lieu de travail, il est possible de comparer des emplois très différents si nous examinons les éléments qu'ils ont en commun. Par exemple, nous pourrions instinctivement penser que l'éducation est un moyen standard et neutre d'évaluer les emplois, mais tous nos emplois ne nécessitent pas une éducation formelle. C'est pourquoi il est important de prendre en compte d'autres éléments comme les aptitudes à la communication et la dextérité. Il est également important de prendre en compte un grand nombre de facteurs plutôt qu'un ou deux seulement, afin de minimiser le risque que nos préjugés inconscients conduisent à une rétribution inéquitable de notre personnel.

[3_3_DescribeThePurpose_4]

En Ontario, la loi nous oblige à utiliser quatre facteurs : l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Chaque facteur est ensuite décomposé en sous-facteurs dans la boîte à outils, pour un total de 17 sous-facteurs.

[3_3_DescribeThePurpose_5]

Pour chaque facteur, nous devons choisir au moins un ou plusieurs sous-facteurs qui sont les plus pertinents pour notre entreprise.

[3_3_DescribeThePurpose_6]

Parmi les 17 sous-facteurs, voici les 12 sous-facteurs qui, selon nous, sont pertinents pour Upcycled Fashion. Pour chaque sous-facteur que nous sélectionnons, nous devons attribuer un pourcentage ou un poids afin que leur somme soit égale à 100 %. Le **poids** représente l'importance relative de chaque sous-facteur pour notre organisation dans son ensemble.

[3_4_AssigningWeights_1]

<Lucien> Comment décide-t-on d'attribuer ces pourcentages?

[3_4_AssigningWeights_2]

<Haifa> Nous utilisons notre connaissance de l'entreprise, les descriptions détaillées des sous-facteurs dans la boîte à outils et notre bon jugement.

[3_4_AssigningWeights_3]

<Lucien> D'accord, je te suis, mais je ne comprends pas comment on passe de ces pondérations à des « valeurs en points ».

[3_4_AssigningWeights_4]

<Haifa> Nous avons encore une action à prendre ici. Pour chaque sous-facteur, nous attribuons un **niveau** approprié à chaque catégorie d'emplois. Le **niveau** représente les exigences de cette catégorie d'emplois. Chaque niveau a un nombre précis de points, ou une valeur, qui lui est attribué. La boîte à outils nous aide en déterminant des niveaux précis pour chaque sous-facteur. Il suffit de choisir le bon niveau dans la boîte à outils pour chaque catégorie d'emplois. Par exemple, pour le sous-facteur « Éducation et connaissances professionnelles », nous avons décidé que le développeur Web devait avoir un diplôme d'études supérieures de trois ans, ce qui correspond au niveau 5 du sous-facteur « Éducation ». Nous cliquons donc sur le chiffre « 5 » ici dans la boîte à outils. La catégorie d'emplois « Service à la clientèle à temps partiel » n'exige pas beaucoup d'études formelles, et nous avons embauché plusieurs étudiants du secondaire qui font un excellent travail dans le domaine de la vente. Cela correspond au niveau 1 du sous-facteur « Éducation », « Études secondaires partielles », et nous cliquons donc sur le chiffre « 1 » dans la boîte à outils.

[3_4_AssigningWeights_5]

<Lucien> Ah – et je vois que la boîte à outils a déjà déterminé le nombre de points pour chaque niveau. Où devons-nous entrer ces points?

[3_4_AssigningWeights_6]

<Haifa> Il n'est pas nécessaire de le faire. La boîte à outils fait les calculs pour nous en arrière-plan. Une fois que nous avons attribué le poids du sous-facteur et le niveau de la catégorie d'emplois, la boîte à outils calcule la valeur en points. Et comme nous exerçons ici notre bon jugement, la boîte à outils nous permet de revenir en arrière très facilement et de faire des modifications jusqu'à ce que nous soyons satisfaits.

[3_4_AssigningWeights_7]

<Lucien> Hmm. Peux-tu me montrer à quoi cela ressemble dans la boîte à outils?

[3_4_AssigningWeights_8]

<Haifa> Bien sûr. Revenons au tableau des pondérations et commençons par les aptitudes à la communication qui, selon nous, sont le sous-facteur le plus important d'après la description détaillée dans la boîte à outils. Puisque nous devons diviser 100 entre 12 sous-facteurs et que nous pensons que la communication est le plus important des 12, pourquoi ne pas commencer par lui donner un poids, ou pourcentage, de 20. Ensuite, nous répartissons les 80 % restants entre les 11 autres sous-facteurs de la manière qui, selon nous, reflète le mieux l'importance relative de chacun. Nous devons probablement rajuster les pourcentages à plusieurs reprises jusqu'à ce que nous soyons satisfaits des répartitions. C'est facile d'effectuer ces rajustements dans la boîte à outils.

[3_4_AssigningWeights_9]

Nous continuons ainsi pour chacun des sous-facteurs choisis pour chaque catégorie d'emplois à prédominance masculine et féminine.

[3_5_Conclusion_1]

<Lucien> Aha! Donc la boîte à outils va calculer automatiquement le total de la valeur en points une fois que nous avons sélectionné le niveau de chaque catégorie d'emplois pour chaque sous-facteur.

[3_5_Conclusion_2]

<Haifa> C'est bien ça! La boîte à outils nous donne ensuite un résumé en un seul graphique pour que nous puissions tout voir en un coup d'œil.

[3_5_Conclusion_3]

<Lucien> Très bien, je crois que j'ai compris. Passons à l'étape 4!

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.