

DÉTERMINER LES CATÉGORIES D'EMPLOI

Que sont les catégories d'emploi?

Les catégories d'emploi sont des classes ou des groupes de postes qui sont créés à l'aide de critères définis. Les postes forment une catégorie d'emploi s'ils partagent les **trois caractéristiques suivantes** :

1. Ils comprennent des fonctions et des responsabilités semblables;
2. Ils exigent des qualifications semblables; et,
3. Ils font partie du même régime de rémunération et se situent dans la même gamme de taux de salaire.

Une catégorie d'emploi peut être constituée de centaines de postes partageant des caractéristiques similaires, mais elle peut aussi être constituée d'un seul poste occupé par un seul employé.

Quels postes doivent être inclus?

Un **poste** est un rôle ou une fonction dans une organisation.

Lors de l'examen des postes, tous les postes à temps plein, à temps partiel, occasionnels, saisonniers et temporaires dans le milieu de travail doivent être pris en compte. Les postes qui sont temporairement vacants au moment de l'exercice d'équité salariale doivent également être inclus.

Comment regrouper les postes en catégories d'emploi?

Les employeurs ou les comités d'équité salariale peuvent utiliser les lignes directrices suivantes pour déterminer si les postes doivent être regroupés dans la même catégorie d'emploi.

1. Les postes ont-ils des fonctions et des responsabilités semblables?

Bien que les fonctions et les responsabilités des postes ne doivent pas nécessairement être identiques, elles doivent être semblables pour faire partie de la même catégorie d'emploi. **Les tâches doivent être liées ou comparables, et il peut y avoir des chevauchements.**

Pour déterminer si les postes ont des fonctions et des responsabilités semblables, on peut étudier :

- l'équipement utilisé;
- les types de tâches effectuées; et

- les niveaux de responsabilité et d'autorité.

Exemple – Fonctions et responsabilités semblables

Les trois postes ci-dessous sont des emplois disponibles dans différentes succursales de la même banque.

- Analyste en placements
- Analyste du marché monétaire
- Gestionnaire de portefeuille

Les tâches et responsabilités de ces trois postes ne sont pas identiques. Pourtant, elles sont semblables, car elles comprennent toutes des tâches telles que l'examen et l'analyse des renseignements financiers et d'investissement et la prestation de conseils et de recommandations aux clients ou à la direction générale. Aucun de ces postes ne comporte de fonctions de supervision. Par conséquent, les fonctions et responsabilités peuvent être considérées comme semblables, car elles présentent des tâches et des niveaux de responsabilité comparables.

2. Les postes exigent-ils des qualifications semblables?

Pour déterminer si les postes exigent des qualifications semblables, il est utile de prendre en compte les **connaissances, l'expérience et les compétences ou la formation démontrées**. Les qualifications ne doivent pas nécessairement être identiques, mais la nature et le niveau de connaissance, l'expérience, et les compétences ou la formation requises doivent être semblables.

L'exigence de qualification ne doit pas refléter les compétences ou le niveau d'éducation des personnes qui occupent les postes, mais plutôt les exigences minimales nécessaires pour occuper le poste, telles que définies par l'employeur.

Les facteurs suivants peuvent vous aider à déterminer si les postes exigent des qualifications semblables :

- Diplôme, titre professionnel ou certification propres au poste;
- Nombre d'années d'expérience requises;
- Maîtrise de certains logiciels;
- Connaissances propres à l'industrie; ou,
- Capacité à effectuer certaines tâches nécessitant des aptitudes physiques précises.

Exemple – Qualifications semblables

Rahma est titulaire d'un baccalauréat en gestion et Ismaël a suivi une formation collégiale en finance. Rahma travaille actuellement en tant que **gestionnaire de la paie**

pour une banque et son collègue Ismaël travaille en tant que **commis au crédit** pour la même banque.

Le poste de gestionnaire de la paie exige un diplôme d'**études secondaires** ainsi que des **cours de comptabilité et/ou une expérience dans l'administration de la paie**. Le poste de commis au crédit exige également un **diplôme d'études secondaires et une expérience ou une formation en administration des affaires**.

Bien que Rahma soit titulaire d'un baccalauréat, les qualifications pour son poste ne sont pas fondées sur son niveau d'études personnel, mais plutôt sur les compétences requises pour effectuer le travail. Par conséquent, leurs postes peuvent être considérés comme semblables, car ils exigent des connaissances, une expérience et des compétences ou une formation démontrées équivalentes.

3. Les postes font-ils partie du même plan de rémunération et se situent-ils dans la même gamme de taux de salaire?

Les postes peuvent faire partie de la même catégorie d'emploi s'ils partagent le même plan de rémunération et la même gamme de taux de salaire.

Un **plan de rémunération** comprend tous les éléments de rémunération qu'une organisation offre à ses employés pour le travail qu'ils effectuent. Il peut s'agir de paiements directs (p. ex., le salaire), de paiements indirects (p. ex., la contribution à une pension) et d'avantages (p. ex., une assurance pour soins médicaux). Un plan de rémunération peut être ou non un document ou un accord formel.

Un **salaire** désigne une somme d'argent fixe convenue comme rémunération versée régulièrement à un employé.

Une **gamme de taux de salaire** fournit une échelle de montants de salaires allant d'une valeur monétaire faible à une valeur monétaire élevée pour un poste. Ce concept peut également être appelé fourchette salariale ou échelle salariale.

Exemple – Même plan de rémunération

Elijah et Sabina sont tous deux représentants commerciaux pour une entreprise de télécommunications dans le centre-ville de Calgary.

En tant que représentants commerciaux, ils reçoivent tous deux, en plus de leur salaire, des **commissions** basées sur leur nombre de ventes. Elijah et Sabina font partie de la **même gamme de taux de salaire, cotisent à une pension** et bénéficient de la **même assurance pour soins médicaux**. Les postes d'Elijah et de Sabina font donc partie du même plan de rémunération.

Comment les catégories d'emploi sont-elles créées dans l'administration publique centrale?

Dans le cas de l'administration publique centrale, les postes qui sont dans le même groupe et le même niveau forment une seule catégorie d'emploi.

Par exemple, la classification de commis aux écritures et aux règlements, communément appelée CR, comporte 7 niveaux. Les postes de commis aux écritures et aux règlements de niveau 1 (CR-01) au sein de l'administration publique centrale doivent être considérés comme une seule catégorie d'emploi. Cela signifie qu'une classification à 7 niveaux est composée de 7 catégories d'emploi différentes, chacune ayant des échelons ou des augmentations de salaire variables.

Une personne occupant un poste à l'échelon 1 du CR-01 et une autre personne occupant un poste à l'échelon 3 du CR-01 font partie de la même classe d'emplois.

Exemple – Structure de la classification de commis aux écritures et aux règlements

<i>Catégories d'emploi</i>	AUGMENTATION DE SALAIRE					
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
<i>CR-01</i>	37 257 \$	38 033 \$	38 821 \$	39 608 \$	40 376 \$	41 162 \$
<i>CR-02</i>	40 439 \$	41 373 \$	42 292 \$	43 215 \$	s. o.	s. o.
<i>CR-03</i>	45 869 \$	47 071 \$	48 274 \$	49 478 \$	s. o.	s. o.
<i>CR-04</i>	50 821 \$	52 171 \$	53 518 \$	54 857 \$	s. o.	s. o.
<i>CR-05</i>	55 543 \$	57 067 \$	58 608 \$	60 130 \$	s. o.	s. o.
<i>CR-06</i>	63 220 \$	64 882 \$	66 529 \$	68 194 \$	s. o.	s. o.
<i>CR-07</i>	70 125 \$	72 066 \$	74 008 \$	75 970 \$	s. o.	s. o.

Le tableau montre que la catégorie d'emploi CR-01, échelons 1 à 6, constitue une seule catégorie d'emploi. La catégorie d'emploi CR-02, échelons 1 à 4, correspond à une autre catégorie d'emploi. La même règle s'applique aux catégories d'emploi CR-03, CR-04, CR-05, CR-06 et CR-07.

Vous voulez de plus amples renseignements?

Visitez le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne sur l'équité salariale pour plus de ressources.

Questions ou commentaires?

N'hésitez pas à nous envoyer vos questions ou commentaires sur cette ressource. Avez-vous remarqué des renseignements manquants, ou pensez-vous que nous devrions ajouter quelque chose pour améliorer cette explication succincte?

Nous aimerions savoir ce que vous en pensez. Vous pouvez nous joindre à l'adresse suivante : payequity-equitesalariale@chrc-ccdp.gc.ca