



C'est quoi le système d'évaluation des emplois ?

C'est l'outil qui permet de donner une valeur chiffrée aux emplois. Il est utilisé pour effectuer une comparaison des emplois lors des exercices d'équité salariale et de son maintien.

Pour s'assurer d'effectuer correctement l'évaluation d'un emploi, on doit avoir accès aux tâches et responsabilités globales de l'emploi, afin d'avoir une vue d'ensemble. On utilise toute information disponible pouvant décrire les tâches et les responsabilités, tels que : les plans de classification, la nomenclature ou encore les questionnaires d'enquêtes qui peuvent avoir été complété par les personnes salariées.

Quel est le contenu minimal d'un système d'évaluation des emplois ?

La méthode d'évaluation des catégories d'emplois utilisée doit permettre une comparaison des catégories d'emplois féminins et des catégories d'emplois masculins.

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit que l'outil d'évaluation doit minimalement tenir compte des quatre grands facteurs suivants :

- 1 LES EFFORTS
- 2 LES RESPONSABILITÉS
- 3 LES QUALIFICATIONS
- 4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Tous ces facteurs se subdivisent en sous-facteurs.

Les sous-facteurs sont déterminés pour prendre en compte les caractéristiques tant des emplois féminins que des emplois masculins.

Le nombre de sous-facteurs varient en fonction des emplois qui sont évalués avec le système d'évaluation des emplois.



Description des sous-facteurs

1 LES EFFORTS

1 Autonomie

Évalue l'autonomie habituellement exigée pour accomplir les tâches de l'emploi, pour planifier et pour organiser le travail.

2 Raisonnement

Évalue le raisonnement habituellement exigé pour accomplir les tâches de l'emploi et traiter diverses situations.

3 Créativité

Évalue la créativité habituellement exigée pour accomplir les tâches de l'emploi en vue de résoudre des problèmes.

4 Concentration et attention

Évalue la concentration et l'attention sensorielle habituellement exigées pour accomplir les tâches de l'emploi. L'effort peut être déployé afin d'effectuer une analyse ou une réflexion approfondie sur une question ou un problème particulier ou par l'obligation de manifester une attention sensorielle intense. L'attention sensorielle peut notamment se manifester par l'un des cinq sens ou par plus d'un sens à la fois. Les interruptions involontaires, les distractions et la simultanéité sont des éléments pris en compte dans ce sous-fac-

5 Efforts physiques

Évalue le raisonnement habituellement exigé pour accomplir les tâches de l'emploi et traiter diverses situations.

3 LES QUALIFICATIONS

10 Formation professionnelle

Évalue les connaissances de base, générales ou spécialisées, nécessaires pour exercer les tâches.

11 Expérience et initiation

Évalue l'expérience postscolaire minimale à l'exercice normal des tâches de l'emploi. Cette expérience est acquise dans l'emploi, dans tout travail connexe ou similaire à l'emploi ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinente qui permet d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques.

12 Mise à jour des connaissances

Évalue la mise à jour des connaissances nécessaires à la suite de changements d'ordre technique (nouveaux équipements, nouvelles techniques de travail, etc.), administratif ou législatif (nouvelles réglementations, nouvelles directives ou politiques, etc.) ou scientifique (nouvelles recherches, découvertes, etc.)

13 Habiletés en relations interpersonnelles

Évalue les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. Par « habiletés en relations interpersonnelles », on entend les compétences nécessaires pour intervenir auprès d'individus ou de groupes. Les habiletés peuvent différer selon le type d'interaction et se manifester par des actions, le langage corporel (postures, expressions du visage) ou le ton de la voix.

14 Habiletés physiques et dextérité manuelle

Évalue les habiletés physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches. La motricité fine et la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont aussi des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

2 LES RESPONSABILITÉS

6 À l'égard d'un programme/activité/ressources financières ou matérielles

Évalue les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard d'un programme, d'une activité, de ressources financières ou matérielles en tenant compte de leurs impacts pour l'organisation, pour son personnel ou pour ses clientèles.

7 À l'égard des personnes

Évalue les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard de l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches.

8 À l'égard des communications

Évalue les responsabilités de communication rattachées à l'emploi, qu'elles soient écrites, verbales ou non verbales. Tout cela en tenant compte des interlocuteur-trice-s visé-e-s et de leurs caractéristiques, du but des communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

9 Supervision et coordination de personnes

Évalue les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard des activités et du travail d'autres personnes, rémunérées ou non.

4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

15 Conditions psychologiques

Évalue les conditions psychologiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies.

16 Conditions physiques

Évalue les conditions physiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies.

17 Risques inhérents

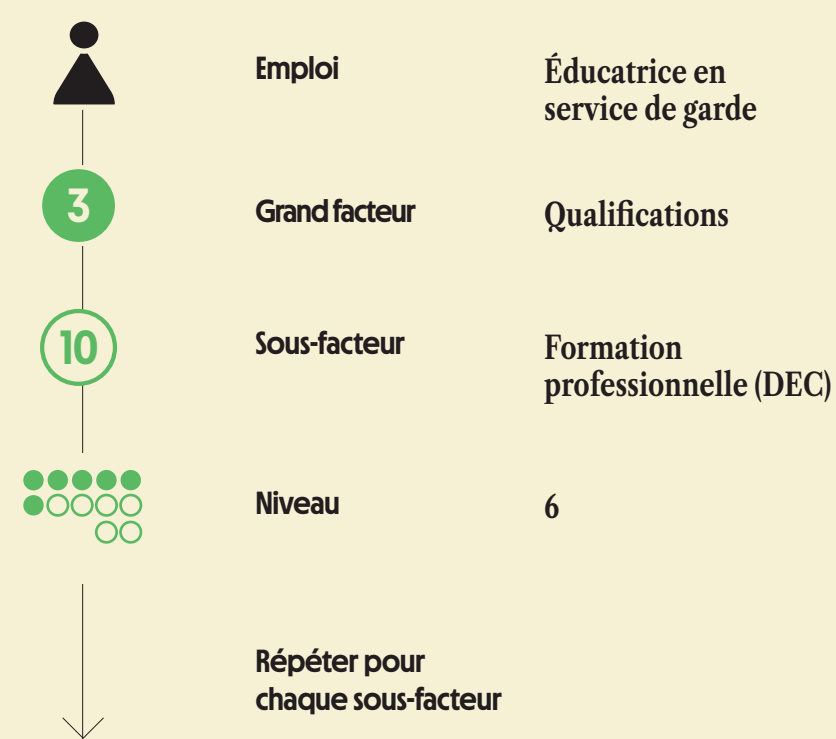
Évalue les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.



Pour chacun des sous-facteurs, des niveaux d'évaluation doivent être définis pour tous les emplois concernés. Leur nombre et leur définition varient d'un sous-facteur à l'autre. Dans certains sous-facteurs, plus d'une dimension est mesurée. Dans ce cas, une grille d'agrégation est présente afin de déterminer le niveau retenu.

Établir la valeur en points d'évaluation

Pour chaque sous-facteur, un niveau d'évaluation est déterminé, par exemple :



Afin de déterminer la valeur en points d'un emploi, il faut additionner le nombre de points pour le niveau attribué à tous les sous-facteurs. C'est ce qu'on appelle la pondération des sous-facteurs.

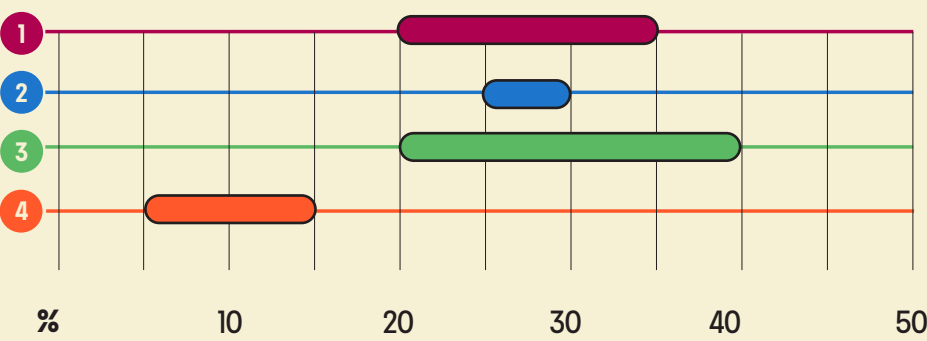


Pondération

La pondération, qui s'exprime en pourcentage, représente la valeur accordée à chacun des sous-facteurs dans l'entreprise. La pondération peut varier d'un facteur à un autre afin de refléter l'entreprise.

La CNESST propose toutefois des balises quant aux quatre grands facteurs d'évaluation prévus à la loi sur l'équité salariale afin d'établir la pondération de chacun des sous-facteurs.

Grands facteurs (Commission de l'équité salariale)

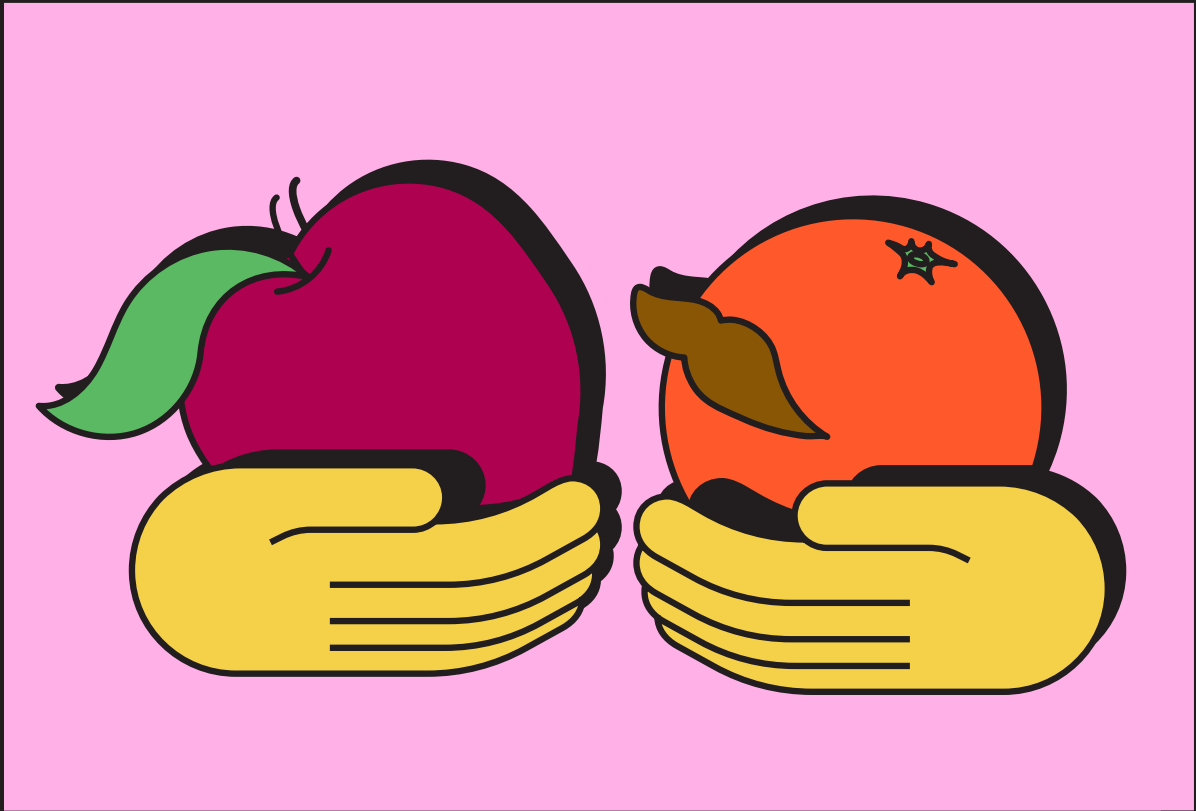


Sous-facteurs

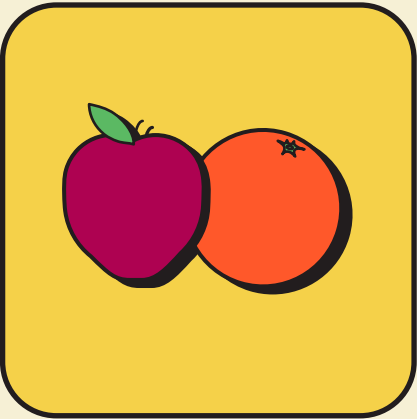
② Autonomie (exemple)



Estimation des écarts salariaux

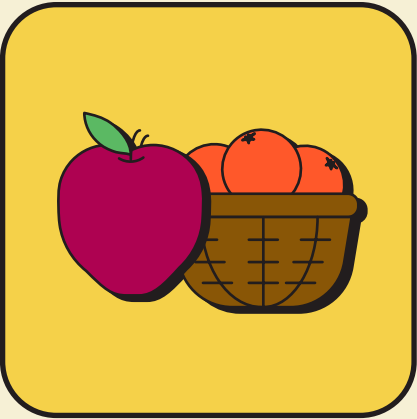


Arrive ensuite l'étape de la comparaison des emplois féminins aux emplois masculins : c'est l'étape de l'estimation des écarts salariaux. Pour cette étape, nous avons besoin du pointage total d'évaluation et du taux de salaire maximum incluant les avantages à valeur pécuniaire (rémunération globale) non accessible à tous les emplois féminins et à tous les emplois masculins.



Méthode par paire

La méthode par paire consiste à comparer un emploi féminin à un emploi masculin de même valeur.



Méthode globale

La méthode globale consiste à comparer chaque emploi féminin à l'ensemble des emplois masculins. Cette comparaison est possible en calculant une courbe salariale des emplois masculins.

Pour les fins de l'estimation des écarts salariaux, nous avons besoin du pointage total d'évaluation et du taux de salaire maximum incluant les avantages à valeur pécuniaire (rémunération globale) non accessible à toutes les catégories d'emplois.

Voici une illustration de comparaison, en utilisant la méthode globale avec le calcul d'une courbe pour les emplois masculins.

