

# Directive n° 7

## Détermination de la prédominance d'un sexe dans les catégories d'emplois

---

### DIRECTIVES DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les *Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale* ont pour objet d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à atteindre l'équité salariale et à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c. P 7, avec ses modifications, (la *Loi*). Les directives ne limitent pas les agents de révision de la Commission ou du Tribunal de l'équité salariale dans leur interprétation de la *Loi*. Elles sont publiées dans un ordre qui reflète généralement les mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité salariale. (**Date de révision : été 2002**).

---

### CHAMP D'APPLICATION

La détermination de la prédominance d'un sexe dans les catégories d'emplois est une étape essentielle dans la mise en oeuvre de l'équité salariale puisque la *Loi sur l'équité salariale* exige que les catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être évaluées et comparées par rapport aux catégories d'emplois à prédominance masculine pour déterminer si l'équité salariale existe.

### EXPLICATION

Pour déterminer la prédominance d'un sexe dans une catégorie d'emplois, les employeurs, employeurs et syndicats où il y a un agent négociateur, doivent appliquer les trois tests suivants :

1. le pourcentage de titulaires de sexe féminin ou de sexe masculin dans une catégorie d'emplois (titularisation actuelle);
2. titularisation historique;
3. stéréotype professionnel en fonction du sexe.

Le Tribunal de l'équité salariale dans **GL & V Process Equipment (numéro 3) (1999) 10 P.E.R. 50** a déterminé qu'il doit y avoir une méthodologie comportant deux étapes pour identifier la prédominance d'un sexe dans une catégorie d'emplois donnée. La première étape consiste à calculer le pourcentage de titulaires de sexe

masculin et de sexe féminin à la date d'entrée en vigueur de la *Loi* ou la date de début de l'exploitation par l'employeur en Ontario. La deuxième étape consiste à appliquer la titularisation historique et l'analyse du stéréotype professionnel en fonction du sexe comme *moyen de tester la validité de la première étape*.

Un agent d'examen ou le Tribunal de l'équité salariale peut déterminer qu'une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou masculine.

### **Test de titularisation actuelle**

Habituellement, si une catégorie d'emplois comprend :

- 60 p. 100 de femmes ou plus; c'est une catégorie à prédominance féminine;
- 70 p. 100 d'hommes ou plus; c'est une catégorie à prédominance masculine;
- lorsque le pourcentage des titulaires tombe à l'extérieur de ces marges, les employeurs devraient tenir compte du test de stéréotype professionnel en fonction du sexe et de la titularisation historique. Dans certains cas, la catégorie d'emplois est également applicable aux hommes et aux femmes.

### **Titularisation historique**

La titularisation historique est le motif de titulaires de catégorie d'emplois sur une période de temps au sein d'un établissement particulier. Si ce sont des femmes qui ont généralement occupé une catégorie d'emplois dans l'historique d'une compagnie et si un homme a été embauché récemment, la catégorie d'emplois demeurera probablement à prédominance féminine.

Dans l'affaire **GL & V Process Equipment (numéro 3) (1999) 10 P.E.R. 50**, le Tribunal de l'équité salariale a déterminé que la période utilisée pour la titularisation historique « doit être une période qui représente raisonnablement la titularisation de la catégorie d'emplois sur une période de temps au cours de laquelle les caractéristiques de la catégorie d'emplois ...sont demeurées essentiellement les mêmes. »

### **Stéréotype professionnel en fonction du sexe dans le domaine du travail**

Certaines catégories d'emplois, par exemple les infirmières ou secrétaires, sont presque toujours composées de femmes. D'autres, par exemple les ingénieurs ou mécaniciens, ont presque toujours été représentées par des hommes. On dit que ces catégories d'emplois sont fondées sur des stéréotypes sexuels.

Les stéréotypes sexuels vont au-delà de la réalité d'un seul établissement. On les retrouve généralement dans la société ou les lieux de travail en Ontario où existe le type de travail en question. Pour de plus amples renseignements sur la distribution des femmes et des hommes dans les postes selon des stéréotypes en fonction du sexe, veuillez consulter les références données dans la présente directive.

## DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

- Paragraphe 1(1) Définit la catégorie d'emplois, la catégorie d'emplois à prédominance féminine et la catégorie d'emplois à prédominance masculine.
- Paragraphe 1(5) Exige l'examen des stéréotypes sexuels et de l'affectation traditionnelle des postes lorsqu'il s'agit de déterminer le genre des catégories d'emplois.

## RÉFÉRENCES :

*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °5 : Détermination de la catégorie d'emplois*  
*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °10 : Catégories d'emplois visées*  
*Dufferin-Peel (1997) 8 P.E.R 151*  
*GL & V Process Equipment (Numéro 3) (1999) 10 P.E.R. 50*

## ARTICLES ET RESSOURCES

Armstrong, Pat et Armstrong, Hugh. *The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work*. Rev. ed. Toronto, Ont.: McClelland & Stewart, 1984.

Boulet, Jac-André et Lavallée, Laval. *L'évolution de la situation économique des femmes*. Ottawa, Ont. : Conseil économique du Canada, 1984.

Reskin, Barbara. *Sex Segregation. in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. Washington, D.C.: National Academy Press, 1984.

Reskin, Barbara et Hartmann, Heidi. *Women's Work, Men's Work: Segregation on the Job*. Washington, D.C.: National Academy Press, 1986.

Reskin, Barbara et Roos, Patricia. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia, Penn.: Temple University Press, 1990.

Shea, Catherine. « Changes in Women's Occupations », *Canadian Social Trends*, N ° 18, automne 1990, pp. 21-23.

## RESSOURCES STATISTIQUES

Tendances au niveau de la profession, 1961-1986. Ottawa, Ont. : Statistique Canada, 1988. (n° de cat. 93-151)

*Population ayant travaillé en 1980 - Revenu de l'emploi selon la profession Canada, provinces*. Ottawa, Ont. : Statistique Canada, 1984. (N° de cat. 92-930)

*Les femmes sur le marché du travail : données choisies*. Ottawa, Ont. Statistique Canada, 1987. (n° de cat. 71-534)

Statistique Canada est la principale source de données statistiques sur la ségrégation professionnelle au Canada. Les publications du recensement sont tout particulièrement utiles.

## Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Nous sommes là pour vous aider. Nous pouvons répondre à vos questions par courriel au <mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca> ou par téléphone au (416) 387 1896, ou utilisez notre ligne sans frais 1 800 387-8813 (ligne générale). Vous pouvez vous inscrire à l'un de nos [séminaires](#) sans frais.

Toutes les communications sont confidentielles.

---

### La Commission de l'équité salariale

**La présente fiche est offerte à titre de renseignement seulement et ne vise pas à limiter les fonctions des agents de révision ou celles du Tribunal de l'équité salariale lorsqu'ils règlent un cas. Veuillez consulter la *Loi sur l'équité salariale* pour une interprétation exacte.**

ISBN: 0-7794-9701-5