



N° 10 Déterminer la prédominance du sexe – Qu'est-ce que cela signifie, pourquoi est-ce important et comment la prédominance est-elle déterminée?

Le résumé suivant donne un aperçu des principales dispositions de la Loi sur l'équité salariale. Il ne s'agit pas d'un document juridique ni d'une interprétation contraignante de la Loi. Le texte complet de la [Loi sur l'équité salariale](#) est disponible sur le site Web du ministère de la Justice du Canada.

Que signifie déterminer la prédominance du sexe?

Déterminer la prédominance du sexe des catégories d'emploi est un processus qui consiste à examiner si une catégorie d'emploi est généralement exercée par des femmes (prédominance féminine) ou par des hommes (prédominance masculine). Les catégories d'emploi peuvent également être neutres. Cela signifie que la catégorie d'emploi n'est généralement pas exercée davantage par des hommes ou des femmes.

Pourquoi est-il important de déterminer de la prédominance du sexe dans une catégorie d'emploi?

L'équité salariale compare les emplois habituellement occupés par les femmes et les emplois habituellement occupés par les hommes, même si le travail est différent.

Décider de la prédominance du sexe dans une catégorie d'emploi est une étape importante du processus d'équité salariale. Les catégories d'emploi pour lesquelles il est décidé qu'elles sont à prédominance masculine ou féminine seront analysées et comparées dans le cadre du plan d'équité salariale.

Comment détermine-t-on de la prédominance du sexe dans une catégorie d'emploi?

Les employeurs ou les comités d'équité salariale doivent décider si une catégorie d'emploi est à prédominance féminine, à prédominance masculine ou neutre en appliquant trois critères :

- Postes occupés actuellement;
- Postes occupés historiquement;
- Stéréotypes professionnels fondés sur le sexe.

Ces trois critères doivent être pris en compte lorsque l'on détermine la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emploi.

Qu'est-ce que cela signifie?

Le taux d'occupation actuel d'une catégorie d'emploi correspond au pourcentage d'employés féminins et masculins qui occupent des postes dans cette catégorie.



Une catégorie d'emploi où 60 % des postes sont occupés par des hommes ou des femmes peut être considérée comme à prédominance masculine ou féminine.

Les employeurs auront besoin de données sur le sexe des employés occupant un poste pour déterminer le taux d'occupation actuel d'une catégorie d'emploi.

Que signifie « postes occupés historiquement »?

Les postes occupés historiquement dans une catégorie d'emploi correspondent au pourcentage d'employés féminins et masculins qui ont déjà occupé dans le passé des postes dans cette catégorie d'emploi.

Une catégorie d'emploi où historiquement 60 % des postes ont été occupés par des hommes ou des femmes peut être considérée comme à prédominance masculine ou féminine.

Les employeurs et les comités d'équité salariale peuvent avoir besoin d'accéder aux dossiers ou aux données antérieures sur le sexe des employés occupant un poste afin de déterminer la prédominance du sexe des postes occupés historiquement dans une catégorie d'emploi. La Loi ne prévoit pas un nombre d'années fixe à utiliser pour remonter dans le temps afin de déterminer la prédominance historique du sexe. La période utilisée variera pour chaque milieu de travail, en fonction de la disponibilité des données.

Si un employeur ouvre une nouvelle entreprise assujettie à la Loi, le critère de la prédominance historique du sexe ne s'applique pas, car les données sur le sexe des employés sont inexistantes.

Qu'est-ce qu'un stéréotype professionnel fondé sur le sexe?

Un stéréotype professionnel fondé sur le sexe fait référence au fait de coller une étiquette à des emplois généralement occupés par les femmes et des emplois généralement occupés par les hommes.

Dans le cadre de ce troisième critère, les employeurs ou les comités d'équité salariale peuvent considérer une catégorie d'emploi comme étant à prédominance masculine ou féminine sur la base d'une hypothèse collective. Par exemple, le poste d'assistant administratif est traditionnellement considéré comme étant occupé par des femmes, tandis que le mécanicien de camions est traditionnellement considéré comme étant occupé par des hommes.

Dans d'autres cas, un employeur ou un comité d'équité salariale peut avoir à faire des recherches et à consulter des rapports ou des données nationales sur la composition par sexe d'une profession. Un bon point de départ pourrait être la page Web des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion de Statistique Canada :

https://www.statcan.gc.ca/fra/themes-debut/genre_diversite_et_inclusion



Comment prendre une décision finale sur le genre?

En fonction des résultats de chacun des trois critères ci-dessus, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit prendre une décision finale sur la prédominance du sexe dans chaque catégorie d'emploi.

Par exemple, si plus de 60 % des postes d'une catégorie d'emploi sont occupés par des hommes, mais qu'historiquement, plus de 60 % des postes étaient occupés par des femmes et qu'il existe un stéréotype professionnel féminin associé au travail, l'employeur ou le comité d'équité salariale pourrait décider que la catégorie d'emploi est à prédominance féminine.



Exemple : Évaluation de la prédominance du sexe dans les catégories d'emploi				
Catégories d'emploi	Postes occupés actuellement	Postes occupés historiquement	Stéréotypes professionnels fondés sur le sexe	Décision relative à la prédominance du sexe
Assistants administratifs	Neutres (53 % de femmes/47 % d'hommes)	Féminins	Féminins	Féminins
Pilotes	Masculins (38 % de femmes/62 % d'hommes)	Masculins	Masculins	Masculins
Directeurs de services	Neutres (44 % de femmes/56 % d'hommes)	Masculins	--	Neutres
Agents de service	Féminins (62 % de femmes/38 % d'hommes)	Masculins	---	Neutres

Vous désirez avoir plus de renseignements?

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

Questions ou commentaires?

Veillez nous envoyer vos questions ou commentaires sur cette ressource. Est-ce qu'il manque des renseignements? Vous pensez que nous devrions ajouter quelque chose pour améliorer cette ressource?

Veillez nous envoyer vos idées. Vous pouvez nous écrire à : payequity-equitesalariale@chrc-ccdp.gc.ca