

## **LE CONTRÔLE DES BIAIS SEXISTES**

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe pour les personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Cette discrimination fondée sur le sexe est très subtile et n'est pas le fruit d'une intention délibérée, elle peut toutefois s'être infiltrée dans les façons de faire. Elle résulte en fait d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui ont des effets sur la rémunération accordée à des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Ainsi, la valeur des tâches accomplies par les femmes peut être négligée lors de la détermination de la rémunération. À titre d'exemple, on a pu accorder une importance à la force physique associée aux catégories d'emplois à prédominance masculine sans en donner à la dextérité digitale rattachée à des catégories d'emplois à prédominance féminine.

La Loi sur l'équité salariale exige de l'employeur dont l'entreprise compte de 10 à 49 personnes salariées qu'il s'assure que sa démarche d'ajustement des écarts salariaux est exempte de discrimination fondée sur le sexe. De plus, elle exige de l'employeur dont l'entreprise compte 50 personnes salariées ou plus qu'il s'assure que les éléments d'un programme d'équité salariale et leur application sont aussi exempts de discrimination fondée sur le sexe.

Par conséquent, il est important de prendre certaines précautions pour contrôler les biais sexistes dans la démarche d'équité salariale.

Il n'est pas toujours possible de garantir que tel ou tel élément et son application est exempt de discrimination fondée sur le sexe. Nous vous présentons cependant des indicateurs qui favorisent l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe dans les principales étapes de la mise en œuvre de l'équité salariale.

### **IDENTIFIER LES CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE ET LES CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE**

- Porter une attention particulière aux motifs de regroupements d'emplois féminins dans des catégories d'emplois à prédominance masculine ou mixte, afin de ne pas soustraire ces emplois féminins à la correction d'écarts salariaux.
- Prendre en compte toutes les caractéristiques communes (fonctions ou responsabilités semblables, qualifications semblables, même rémunération, soit un même taux ou une même échelle) pour identifier une catégorie d'emplois.
- Établir des catégories d'emplois distinctes lorsque la similitude des emplois que l'on désire inclure dans une catégorie d'emplois est incertaine et ce, afin de ne pas procéder à des regroupements disparates.
- Considérer l'ensemble des indicateurs prévus à la loi pour déterminer la prédominance sexuelle des catégories d'emplois avant de choisir celui ou ceux qui sont les plus appropriés.

## **CHOISIR LA MÉTHODE ET LES OUTILS D'ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET ÉLABORER UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION**

- Choisir une méthode d'évaluation qui tient compte, pour chacune des catégories d'emplois évaluées, des qualifications requises, des responsabilités assumées, des efforts requis et des conditions de travail.
- Utiliser des outils d'évaluation des catégories d'emplois qui prennent en considération les caractéristiques propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine ou les aspects qui sont typiquement négligés.
- Sélectionner et formuler des sous-facteurs qui reflètent autant les caractéristiques des catégories d'emplois à prédominance féminine que les caractéristiques des catégories d'emplois à prédominance masculine devant faire l'objet d'une évaluation.
- Accorder aux facteurs et aux sous-facteurs une pondération établie selon les particularités de l'entreprise et les caractéristiques des catégories d'emplois, mais qui ne favorise pas systématiquement les catégories d'emplois à prédominance masculine au détriment des catégories d'emplois à prédominance féminine.

## **ÉVALUER LES CATÉGORIES D'EMPLOIS**

- Sensibiliser les personnes impliquées dans la démarche d'évaluation des catégories d'emplois aux stéréotypes sexuels et aux caractéristiques des emplois majoritairement occupés par des femmes qui sont soit ignorées, soit sous-estimées.
- Recueillir des renseignements complets et à jour sur les catégories d'emplois et s'assurer que ceux-ci tiennent compte des quatre grands facteurs prévus à la loi.
- Appliquer les outils d'évaluation des catégories d'emplois de façon objective et uniforme à toutes les catégories d'emplois devant être évaluées.
- Évaluer le contenu des catégories d'emplois et non pas les titulaires, les titres d'emplois, le niveau hiérarchique des catégories d'emplois dans l'entreprise ou leur rémunération actuelle.

## **ESTIMER LES ÉCARTS SALARIAUX**

- Prendre en compte toutes les composantes de la rémunération pour fins d'estimation des écarts salariaux lorsque la rémunération flexible ou les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées.
- Comparer une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une ou des catégories d'emplois à prédominance masculine et non pas avec des catégories d'emplois mixtes.

*Le présent document est complémentaire aux autres publications de la Commission de l'équité salariale consacrées aux étapes de la démarche d'équité salariale.*

