

1

ÉTAPE 1

La première étape de la démarche de maintien consiste à identifier les catégories d'emplois présentes dans le programme au 31 décembre 2020.

Une catégorie d'emploi est constituée d'un ou de plusieurs postes qui doivent avoir les caractéristiques communes suivantes prescrites par la Loi sur l'Équité salariale.

1. Des **fonctions** ou des **responsabilités semblables**
2. Des **qualifications semblables**
3. La même rémunération ou une **même échelle de salaires**.

1. Fonctions ou responsabilités semblables

Des emplois peuvent généralement être considérés comme ayant des fonctions ou des responsabilités semblables lorsque le contenu de leurs tâches présente plusieurs points communs, par exemple, lorsque les titulaires de ces emplois utilisent des procédés, de l'équipement ou des méthodes similaires.

Le niveau de responsabilité des emplois regroupés dans une même catégorie d'emplois doit être semblable. Des emplois semblables sur le plan du contenu, mais correspondant à des niveaux de responsabilités différents, doivent être considérés comme des catégories d'emplois distinctes.

2. Qualifications semblables

Des emplois peuvent généralement être considérés comme ayant des qualifications semblables lorsqu'ils exigent, par exemple, des compétences, de l'expérience, une formation ou des connaissances similaires.

La procédure de recrutement et les exigences contenues dans les offres d'emplois sont des facteurs qui permettent de déterminer si les emplois comportent des qualifications semblables.

3. Même rémunération

La rémunération d'une catégorie d'emplois est le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés.

Le même taux ou la même échelle de salaire ne signifie pas nécessairement le même salaire versé. La Loi prévoit que le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois regroupés dans une catégorie doit être le même. On ne tient généralement pas compte des heures supplémentaires dans le calcul de la rémunération. Il s'agit de la rémunération prévue pour l'emploi et non du salaire versé à chacune des personnes occupant ces emplois. Les salaires versés aux personnes dont les emplois sont regroupés dans une catégorie peuvent varier, notamment en raison de règles de progression connues du personnel basées, par exemple, sur les années de service au sein de l'entreprise (ancienneté) ou sur le mérite.

2

ÉTAPE 2

La seconde étape de la démarche de maintien consiste à établir les prédominances des catégories d'emplois. La prédominance sexuelle des catégories d'emplois est fixée selon l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale, tout en tenant compte des travaux du programme initial d'équité salariale et des exercices de maintien de 2010 et de 2015.

Une catégorie d'emplois est considérée comme étant à prédominance féminine ou à prédominance masculine en regard des critères suivants :

- lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de **stéréotypes occupationnels**;
- **lorsqu'au moins 60 %** des personnes salariées qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
- lorsque **l'écart entre le taux de représentation** des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;
- lorsque **l'évolution historique** du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois au sein de l'entreprise révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

Il s'agit donc d'examiner chaque catégorie d'emplois au regard de ces critères et d'accorder de l'importance à celui ou à ceux qui sont les plus appropriés. Tous les critères devront être considérés, puisque la prédominance peut changer selon l'application de l'un ou l'autre de ces critères.

a. Stéréotypes occupationnels

Les stéréotypes occupationnels font référence à des emplois généralement associés, dans la société, aux femmes (exemple : secrétaires, réceptionnistes, caissières, éducatrices en garderie) ou aux hommes (exemple : mécaniciens, chauffeurs de camion, menuisiers, soudeurs) en raison de leurs rôles traditionnels. Les emplois féminins étant potentiellement sous-évalués, la rémunération qui y est rattachée peut être empreinte de discrimination systémique.

Les stéréotypes occupationnels peuvent être examinés à l'aide de plusieurs sources d'information : manuels, statistiques nationales, taux de diplomation, anciennes conventions collectives, offres d'emploi dans l'entreprise ou dans les journaux, anciennes descriptions d'emplois, etc.

En cas de doute, il peut être pertinent de consulter les bases de données statistiques, par exemple la *Classification nationale* des professions ou encore *L'information sur le marché du travail*, afin de déterminer le stéréotype occupationnel associé à un emploi.

b. Le taux de représentation de 60 % de personnes salariées du même sexe dans une catégorie d'emplois

Le taux de représentation de 60 % de personnes salariées du même sexe dans une catégorie d'emplois est un indicateur simple, mais il n'est pas toujours déterminant pour établir la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois, surtout si le nombre de titulaires est restreint. C'est pourquoi il importe de vérifier les autres critères pour éviter des aberrations et de s'assurer de déterminer la prédominance sexuelle appropriée de la catégorie d'emplois visée.

c. Un écart significatif entre la présence de femmes ou d'hommes au sein d'une catégorie d'emplois par rapport à l'effectif total de l'entreprise

Il s'agit d'une disproportion entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois donnée et celui observé dans l'ensemble de l'entreprise. On pourrait, par exemple, constater que les femmes représentent 55 % de l'effectif d'une catégorie d'emplois alors qu'elles ne représentent que 5 % de l'effectif total de l'entreprise. En raison de cette disproportion, cette catégorie d'emplois pourrait, dans le cadre des travaux d'équité salariale, être considérée comme étant à prédominance féminine.

Toutefois, l'écart entre le taux de représentation des femmes dans certaines catégories d'emplois et leur représentation dans l'effectif total de l'entreprise n'est pas une stricte question de nombre. Cet écart est jugé significatif lorsqu'il traduit une situation de ségrégation professionnelle dans l'entreprise. Cette ségrégation peut s'exprimer par le fait que les femmes sont concentrées dans un nombre restreint de catégories d'emplois et qu'elles sont absentes ou quasi absentes des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise.

Par exemple, dans une fromagerie comptant 75 personnes salariées, il n'y a que 8 femmes qui y travaillent. Dans la catégorie d'emplois préposée à l'emballage, on trouve 5 personnes salariées sur 10 de sexe féminin. Dans cette situation, sous le critère de l'écart de représentation, la catégorie d'emplois préposée à l'emballage ne serait pas neutre, mais bien féminine, l'écart étant jugé significatif en l'espèce.

d. Évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois

Au sein d'une entreprise, une catégorie d'emplois a pu être historiquement occupée surtout par des hommes ou par des femmes.

L'examen des données des années antérieures du taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois dans l'entreprise est un critère à analyser pour déterminer la prédominance des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois.

Encore une fois, il faut se demander si la rémunération d'une catégorie d'emplois dans un établissement a été établie lorsque la catégorie d'emplois était à prédominance féminine ou lorsqu'elle était à prédominance masculine.

Prise de décision

Il faut déterminer la prédominance sexuelle (féminine, masculine ou neutre) de chacune des catégories d'emplois en commençant par analyser les quatre critères énoncés précédemment.

Ensuite, il faut juger le ou les critères auxquels il est approprié d'accorder de l'importance, selon la nature de la catégorie d'emplois.