



DÉTERMINER LA PRÉDOMINANCE FÉMININE OU MASCULINE D'UNE CATÉGORIE D'EMPLOI DE MANIÈRE INCLUSIVE

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2021.

No au catalogue : HR4-75/2022F-PDF
ISBN : 978-0-660-41779-0

TABLE DES MATIÈRES

1. Objet	2
2. Détermination de la prédominance féminine ou masculine d'une catégorie d'emploi.....	2
2.1. Prédominance actuelle	3
2.2 Prédominance historique.....	3
2.3 Stéréotype professionnel fondé sur le sexe	3
2.4 Prendre une décision finale sur la prédominance féminine ou masculine.....	4
3. Interprétation fondée sur les droits de la personne des termes « femme » et « homme »	4
4. Approche inclusive pour établir la prédominance actuelle d'une catégorie d'emploi.....	5
4.1. Recueillir les données relatives au genre par le biais d'un processus d'autodéclaration	5
4.2 Permettre aux employés de sélectionner le genre auquel ils souhaitent s'identifier pour l'exercice de dénombrement.....	6
5. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence	8
ANNEXE	9

1. Objet

Cette interprétation, politique et ligne directrice (IPL) couvre les éléments suivants :

- La détermination de la prédominance féminine ou masculine d'une catégorie d'emploi;
- Une interprétation fondée sur les droits de la personne des termes « femme » et « homme »;
- Une approche inclusive pour établir la prédominance actuelle d'une catégorie d'emploi.

* Ce document n'est pas un document juridique et ne constitue pas une interprétation contraignante de la Loi sur l'équité salariale (la Loi). Ce document est de nature technique et ne doit pas être utilisé comme une ressource en langage simple. Des ressources en langage simple sont disponibles à l'adresse suivante : www.equitesalarialeccdp.ca.

** Le terme « employeur » utilisé dans le présent document peut également se rapporter à un « groupe d'employeurs » reconnu par la commissaire à l'équité salarialeⁱ.

2. Détermination de la prédominance féminine ou masculine d'une catégorie d'emploi

La Loi sur l'équité salariale (la Loi) exige des employeurs et des comités d'équité salariale qu'ils identifient les catégories d'emploi et qu'ils déterminent lesquelles sont « à prédominance féminine » et lesquelles sont « à prédominance masculine ». Une catégorie d'emploi peut également être « neutre ».

Pour ce faire, les employeurs et les comités d'équité salariale doivent appliquer trois critères :

1. **Prédominance actuelle** – Au moins 60 % des postes de la catégorie d'emploi sont occupés par des femmes ou des hommesⁱⁱ;
2. **Prédominance historique** – Historiquement, au moins 60 % des postes de la catégorie d'emploi étaient occupés par des femmes ou des hommesⁱⁱⁱ;
3. **Stéréotype professionnel fondé sur le sexe** – La catégorie d'emploi est communément associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe^{iv}.

Les trois critères doivent être pris en compte pour déterminer la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emploi.

Les trois critères ont la même importance lorsqu'il s'agit de déterminer la prédominance féminine ou masculine d'une catégorie d'emploi. Cela signifie qu'ils doivent être considérés de manière égale puisqu'aucun des critères n'a préséance.

Le comité d'équité salariale devra avoir accès à toute information nécessaire à l'analyse des trois critères. À cette fin, il convient de rappeler que :

- L'employeur a l'obligation de fournir au comité d'équité salariale tous les renseignements en sa possession qu'il estime nécessaires à l'établissement du plan d'équité salariale^v.
- Les agents négociateurs et les employés ont l'obligation de fournir au comité d'équité salariale tous les renseignements dont ils ont connaissance ou le contrôle et que le comité d'équité salariale estime nécessaires à l'établissement du plan d'équité salariale^{vi}.

2.1. Prédominance actuelle

Pour le premier critère, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit procéder à un exercice de « dénombrement » en fonction du genre des personnes qui occupent un poste pour chaque catégorie d'emploi afin de déterminer si 60 % des postes dans la catégorie d'emploi sont occupés par des femmes ou des hommes.

Pour établir ce pourcentage, l'employeur ou le comité d'équité salariale devra obtenir les données sur le genre des employés occupant les postes.

Le dénombrement doit être effectué de manière inclusive afin de respecter les principes des droits de la personne.

La [section 4](#) du présent document fournit de plus amples renseignements sur la façon de déterminer la prédominance actuelle d'une catégorie d'emploi de manière inclusive.

2.2 Prédominance historique

Pour évaluer le deuxième critère – la prédominance historique – l'employeur ou le comité d'équité salariale doit déterminer si 60 % des postes d'une catégorie d'emploi étaient historiquement occupés par des hommes ou par des femmes.

Pour déterminer la prédominance historique, l'employeur ou le comité d'équité salariale devra accéder aux données antérieures sur le genre des employés ayant occupé les postes.

Bien que l'utilisation de données inclusives basées sur le genre autodéclaré des employés – allant au-delà de la définition binaire homme-femme – soit encouragée, ces données pourraient s'avérer inexistantes. Dans ce cas, l'utilisation de données provenant, par exemple, des systèmes de ressources humaines, pourrait être une alternative pour déterminer la prédominance historique d'une catégorie d'emploi.

La Loi ne précise pas le nombre d'années de données nécessaires pour effectuer une analyse de la prédominance historique. La période utilisée dépendra à la fois des circonstances et de la disponibilité des données. Par exemple, un nouvel employeur qui démarre une entreprise n'aura pas accès aux données antérieures tandis qu'un employeur déjà établi peut avoir accès à des données pour une période de cinq ans ou plus.

2.3 Stéréotype professionnel fondé sur le sexe

Un stéréotype professionnel fondé sur le sexe fait référence à une idée préconçue selon laquelle un emploi ou une profession serait typiquement pour les femmes ou pour les hommes. Si le travail effectué dans la catégorie d'emploi est associé à un stéréotype professionnel masculin ou féminin, il respecterait le troisième critère.

Pour savoir s'il y a un stéréotype professionnel associé à une catégorie d'emploi, l'employeur ou le comité d'équité salariale peut consulter des données statistiques ventilées selon le genre émanant de son industrie, de son secteur d'activités ou encore d'organismes de recherche. Ces données lui permettent de vérifier si le type d'emploi en question est davantage occupé par des femmes ou par des hommes dans son industrie ou secteur d'activités, ou plus globalement au Canada.

Les taux de diplomation ventilés selon le genre dans un champ ou programme d'études donné peuvent également servir d'indicateurs.

2.4 Prendre une décision finale sur la prédominance féminine ou masculine

En fonction des résultats de l'application des trois critères mentionnés et à la lumière des circonstances du milieu de travail, (p. ex., la disponibilité des données historiques, l'historique d'un poste, etc.) l'employeur ou le comité d'équité salariale doit prendre une décision finale sur la prédominance féminine ou masculine pour chaque catégorie d'emploi.

Il n'est pas nécessaire de répondre aux trois critères pour déterminer la prédominance masculine ou féminine dans une catégorie d'emploi. Dans certains cas, une catégorie d'emploi peut remplir les trois critères prévus par la Loi permettant d'établir la prédominance, et dans d'autres, elle peut n'en remplir qu'un seul.

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 déterminer que la catégorie d'emploi est à prédominance féminine.

3. Interprétation fondée sur les droits de la personne des termes « femme » et « homme »

S'assurer que l'équité salariale se fait dans le respect de la diversité de genre et des personnes dont l'identité ne s'inscrit pas dans la binarité homme-femme constitue non seulement une pratique exemplaire, mais une composante essentielle d'une approche de l'équité salariale axée sur les droits de la personne.

C'est pourquoi le mot « femme » dans la Loi sur l'équité salariale (la Loi) doit être interprété comme incluant toutes les personnes qui s'identifient ou qui décident d'être comptées comme étant des femmes, quel que soit leur sexe assigné à la naissance. La même interprétation s'applique au mot « homme ».

En outre, la Loi ne devrait pas être interprétée comme exigeant qu'une personne s'identifie comme étant une « femme » ou un « homme ». Le paradigme binaire homme-femme ne reflète pas les expériences des personnes qui s'identifient à un autre genre.

4. Approche inclusive pour établir la prédominance actuelle d'une catégorie d'emploi

Pour déterminer la prédominance actuelle d'une catégorie d'emploi de manière inclusive, les employeurs ou les comités d'équité salariale doivent compter le nombre de postes actuellement occupés par des hommes, des femmes ou par des personnes s'identifiant à un autre genre pour chaque catégorie d'emploi. Aux fins du présent document, ce processus sera appelé « l'exercice de dénombrement ».

Deux actions clés sont nécessaires pour effectuer l'exercice de dénombrement de manière inclusive :

1. Recueillir les données relatives au genre par le biais d'un processus d'autodéclaration
2. Permettre aux employés de sélectionner le genre auquel ils souhaitent s'identifier pour l'exercice de dénombrement

4.1. Recueillir les données relatives au genre par le biais d'un processus d'autodéclaration

Pour recueillir des données sur le genre grâce à un processus d'autodéclaration, les employés devraient être autorisés à :

- Mettre à jour les informations déjà inscrites dans leur dossier; ou,
- Fournir de nouvelles informations sur le genre auquel ils souhaitent s'identifier.

La collecte des données doit se faire de manière anonyme, sûre et sécurisée.

Voici quelques exemples de mesures qui peuvent favoriser la sécurité des employés :

- des politiques de confidentialité ou des contrats de non-divulgence;
- l'utilisation de numéros d'identification plutôt que de renseignements personnels (comme le nom d'une personne) lors de la collecte de données; et,
- l'utilisation de données agrégées pour le processus d'analyse.

Les deux méthodes les plus couramment utilisées pour recueillir des informations sur le genre des employés consistent à obtenir les informations :

- au moyen des dossiers confidentiels des employés stockés dans les systèmes d'information des ressources humaines; et,
- au moyen de sondages anonymes auprès du personnel.

Un exemple de sondage en deux étapes pouvant être utilisé pour recueillir des données sur le genre dans le cadre de l'équité salariale est fourni en annexe.

De plus, pour en savoir plus, vous êtes invités à consulter le document intitulé Pratiques prometteuses pour la collecte de données inclusives sur le genre, disponible sur le site web de la Commission canadienne des droits de la personne à l'adresse suivante : www.equitesalarialeccdp.ca.

4.2 Permettre aux employés de sélectionner le genre auquel ils souhaitent s'identifier pour l'exercice de dénombrement

Un dénombrement inclusif sur le plan du genre donne aux employés la possibilité de sélectionner le genre auquel ils souhaitent s'identifier pour l'exercice de dénombrement.

Cela signifie que les femmes cisgenres sont comptées comme des femmes et que les hommes cisgenres sont comptés comme des hommes. Cela signifie également que les femmes transgenres sont comptées comme des femmes et que les hommes transgenres sont comptés comme des hommes.

Un dénombrement inclusif devrait également donner aux personnes qui s'identifient à un autre genre la possibilité d'être associées ou non à une catégorie binaire pour le processus d'équité salariale. Par exemple, les personnes qui s'identifient comme non binaires, ou les personnes qui s'identifient à d'autres identités de genre autochtones (p. ex., bispirituelles) ou culturelles, peuvent choisir d'être comptées comme des femmes ou des hommes, ou de ne pas être comptées comme l'un ou l'autre. Chaque option aura un effet sur l'exercice de dénombrement.

Pour l'exercice de dénombrement, les personnes qui s'identifient à un autre genre peuvent choisir l'une des deux options suivantes :

- Elles peuvent choisir de s'identifier à une catégorie binaire.
 - Le nombre total de femmes ou d'hommes sera alors augmenté.
- Elles peuvent choisir de ne pas s'identifier à une catégorie binaire.
 - Le nombre total de titulaires de postes dans la catégorie d'emploi sera réduit en conséquence.

Les employeurs ou les comités d'équité salariale doivent fournir des directives claires sur la façon dont le choix des employés qui s'identifient à un autre genre affectera l'exercice de dénombrement.

Exemple : Un employé qui s'identifie à un autre genre choisit de ne pas s'identifier à une catégorie binaire pour les fins de l'exercice de dénombrement

Si une personne s'identifiant à un autre genre **choisit de ne pas** s'identifier à l'une ou l'autre des catégories binaires, soit homme ou femme, l'employeur ou le comité d'équité salariale ne l'inclura pas dans l'une ou l'autre des catégories et **le nombre total de titulaires de postes dans la catégorie d'emploi sera réduit**, pour les fins de l'exercice de dénombrement.

Dans une catégorie d'emploi donnée comprenant 12 postes, si un poste est occupé par un employé s'identifiant à un autre genre – et que cet employé choisit de ne pas être inclus dans l'une ou l'autre des catégories binaires – le nombre total de femmes et d'hommes dans la catégorie d'emploi sera revu pour refléter uniquement le nombre de postes occupés par des employés masculins et féminins, ce qui réduira ainsi le nombre total de titulaires de postes dans la catégorie d'emploi à 11 :

Descripteur	N ^{bre} d'employés pour le dénombrement	% Pourcentage
Femme (cisgenre ou transgenre)	8	73
Homme (cisgenre ou transgenre)	3	27
Autre genre	1	--
N ^{bre} total de titulaires de postes dans la catégorie d'emploi	11 (1 employé s'identifiant à un autre genre choisit de ne pas être inclus dans une catégorie binaire : 12 - 1 = 11)	100

Si une catégorie d'emploi à prédominance féminine est admissible à une augmentation de la rémunération à la fin du processus d'équité salariale, tous les employés recevront une augmentation, quel que soit le genre auquel ils s'identifient et même si leur décision a entraîné une réduction du nombre total de titulaires de postes pour les fins de l'exercice de dénombrement.

Exemple : Un employé qui s'identifie à un autre genre choisit de s'identifier à une catégorie binaire pour les fins de l'exercice de dénombrement

Si une personne s'identifiant à un autre genre **choisit de s'identifier** à l'une ou l'autre des catégories binaires, soit homme ou femme, l'employeur ou le comité d'équité salariale **l'inclura dans l'une ou l'autre des catégories** uniquement aux fins de l'exercice de dénombrement. Cela signifie que l'employé qui s'identifie à un autre genre aura l'option d'être inclus dans le dénombrement « femme » ou le dénombrement « homme » pour le poste.

Dans une catégorie d'emploi donnée comprenant 12 postes, si un poste est occupé par un employé s'identifiant à un autre genre – et que cet employé choisit d'être inclus dans le dénombrement des femmes parce qu'il estime, par exemple, être désavantagé en raison de son identité de genre – le nombre total de femmes titulaires de postes dans la catégorie d'emploi sera revu :

Descripteur	N ^{bre} d'employés pour le dénombrement	% Pourcentage
Femme (cisgenre ou transgenre)	8 femme + 1 autre genre = 9	67 + 8 = 75
Homme (cisgenre ou transgenre)	3	25
Autre genre	1	8
N ^{bre} total de titulaires de postes dans la catégorie d'emploi	12	100

Comme dans l'autre exemple, si une catégorie d'emploi à prédominance féminine est admissible à une augmentation de rémunération à la fin du processus d'équité salariale, tous les employés de la catégorie d'emploi recevront une augmentation, peu importe le genre auquel ils s'identifient. Cela signifie que dans ce cas, les 12 titulaires de postes de la catégorie d'emploi pourraient être admissibles à une augmentation si l'employeur ou le comité d'équité salariale détermine qu'un ajustement est nécessaire.

5. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence

Obligation de l'employeur de fournir des renseignements

23 (1) L'employeur fournit au comité d'équité salariale les renseignements en sa possession que ce dernier estime nécessaires à l'établissement du plan d'équité salariale.

Obligation des employés et des agents négociateurs de fournir des renseignements

(2) Les employés visés par le plan d'équité salariale et, le cas échéant, les agents négociateurs représentant des employés syndiqués visés par le plan fournissent au comité d'équité salariale les renseignements dont ils ont connaissance ou le contrôle et que le comité estime nécessaires à l'établissement du plan d'équité salariale.

Décision

35 Après avoir identifié les catégories d'emploi en application de l'article 32, l'employeur – ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué – décide lesquelles sont à prédominance féminine et lesquelles sont à prédominance masculine.

Catégories d'emploi à prédominance féminine

36 Une catégorie d'emploi est considérée être à prédominance féminine si elle remplit l'un ou l'autre des critères suivants :

- a)** au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie sont occupés par des femmes;
- b)** historiquement, au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie étaient occupés par des femmes;
- c)** elle est communément associée aux femmes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe.

Catégories d'emploi à prédominance masculine

37 Une catégorie d'emploi est considérée être à prédominance masculine si elle remplit l'un ou l'autre des critères suivants :

- a)** au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie sont occupés par des hommes;
- b)** historiquement, au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie étaient occupés par des hommes;
- c)** elle est communément associée aux hommes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe.

ANNEXE

Sondage en deux étapes pour recueillir des données inclusives sur le genre dans le contexte de l'équité salariale

Le modèle ci-dessous est fourni à titre d'exemple et n'est pas obligatoire. Il appartient aux parties du milieu de travail de discuter ensemble de la manière dont elles souhaitent fonctionner et d'adopter une approche qui leur convient.

Le modèle fournit des suggestions d'informations contextuelles, suivies des questions de sondages.

Objectif

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale est de corriger la discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques et systèmes de rémunération des milieux de travail de compétence fédérale comptant au moins 10 employés.

Dans le cadre de l'exercice d'équité salariale, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit déterminer la prédominance féminine ou masculine dans chaque catégorie d'emploi en tenant compte de trois critères :

1. **Prédominance actuelle** – Au moins 60 % des postes de la catégorie d'emploi sont occupés par des femmes ou des hommes;
2. **Prédominance historique** – Historiquement, au moins 60 % des postes de la catégorie d'emploi étaient occupés par des femmes ou des hommes; et,
3. **Stéréotype professionnel fondé sur le sexe** – La catégorie d'emploi est communément associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe.

Afin de déterminer la prédominance actuelle de chaque catégorie d'emploi, nous vous demandons de répondre aux questions ci-dessous concernant votre identité de genre actuelle et, le cas échéant, la façon dont vous choisissez de vous identifier aux fins de ce volet de l'équité salariale dans notre milieu de travail.

Le genre fait référence à votre sexe actuel, qui peut être différent du sexe qui vous a été assigné à la naissance et qui peut être différent de ce qui est indiqué sur vos pièces d'identité ou vos documents juridiques.

Engagement en faveur des droits de la personne

S'assurer que l'équité salariale se fait dans le respect de la diversité de genre et des personnes dont l'identité ne s'inscrit pas dans la binarité homme-femme constitue non seulement une pratique exemplaire, mais une composante essentielle d'une approche de l'équité salariale axée sur les droits de la personne.

Afin de déterminer de manière inclusive la prédominance actuelle d'une catégorie d'emploi, les personnes qui s'identifient à un autre genre ont deux options pour la collecte de données :

- Elles peuvent choisir de s'identifier à une catégorie binaire.
 - Le nombre total de femmes ou d'hommes sera augmenté.
- Elles peuvent choisir de ne pas s'identifier à une catégorie binaire.
 - Le nombre total de titulaires de postes dans la catégorie d'emploi sera réduit en conséquence.

Confidentialité et sécurité

Nous souhaitons rendre ce processus aussi inclusif que possible. Vos informations sont confidentielles, elles seront uniquement utilisées dans le cadre de l'exercice d'équité salariale et seront conservées de manière sûre et sécurisée.

Identité de genre actuelle

1. Cochez l'option décrivant le mieux votre identité de genre actuelle (cochez une seule case).

- Homme (cisgenre ou transgenre)
- Femme (cisgenre ou transgenre)
- Autre genre (par exemple, non-binaire ou une autre identité de genre culturelle ou autochtone telle que bispirituelle)
- Préfère ne pas répondre

Déterminer la prédominance féminine ou masculine actuelle d'une catégorie d'emploi de manière inclusive

2. Pour les personnes ayant répondu :

- Autre genre; ou,
- Préfère ne pas répondre...

Souhaitez-vous vous identifier en tant que femme ou homme aux fins du plan d'équité salariale, par exemple en raison d'une perception de désavantage basée sur votre identité de genre?

- Oui
- Non

Votre identification de genre peut avoir un impact sur la détermination de la prédominance masculine ou féminine d'une catégorie d'emploi.

Si vous vous identifiez comme :

- **Homme**, le nombre total d'hommes titulaires de postes dans la catégorie d'emploi sera révisé.
- **Femme**, le nombre total de femmes titulaires de postes dans la catégorie d'emploi sera révisé.
- **Si vous ne vous identifiez pas à l'une ou l'autre des catégories binaires**, le nombre total de titulaires de postes de la catégorie d'emploi sera réduit.

3. Si vous avez répondu **oui** à la dernière question, comment choisissez-vous de vous identifier pour les besoins de la détermination de la prédominance actuelle dans votre catégorie d'emploi?

Homme

Femme

ⁱ Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 4(1).

ⁱⁱ Voir la Loi sur l'équité salariale, alinéas 36a) et 37a).

ⁱⁱⁱ Voir la Loi sur l'équité salariale, alinéas 36b) et 37b).

^{iv} Voir la Loi sur l'équité salariale, alinéas 36c) et 37c).

^v Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 23(1).

^{vi} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 23(2).