

Cat. 2.129.4

**À TRAVAIL ÉQUIVALENT, SALAIRE ÉGAL SANS DISCRIMINATION:
LIGNES DIRECTRICES POUR LA DÉTERMINATION DU LIEN AVEC UN DES
CRITÈRES DE DISCRIMINATION DE L'ARTICLE 10 DE LA CHARTE**

Février 1998

**Document adopté à la 336^e séance de la Commission, tenue
le 18 décembre 1989, par sa résolution COM-336-9.1.5, et
modifié lors de la 425^e séance de la Commission, tenue
le 13 février 1998, par sa résolution COM-425-4.2**

Normand Dauphin
Secrétaire de la Commission

1. OBJECTIF

L'article 19 de la Charte énonce le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale sans discrimination. L'application de cet article requiert au préalable l'établissement d'une preuve axée autour des trois conditions suivantes :

- une disparité salariale entre la catégorie d'emploi¹ des plaignants et celle qui sert de point de comparaison;
- l'équivalence entre ces deux catégories d'emploi;
- le lien entre les résultats précédents et l'un des critères de discrimination énumérés à l'article 10 de la Charte.

Ces Lignes directrices concernent exclusivement la troisième condition: elles visent à définir concrètement un élément que la Commission considère essentiel, dans la majorité des cas, pour prouver qu'une disparité salariale entre deux catégories d'emploi équivalentes est fondée sur l'un des critères énumérés à l'article 10 de la Charte. Dans ces cas, en effet, la preuve consiste à établir que **les catégories d'emploi comparées sont identifiées à des groupes définis à partir d'un critère inscrit à l'article 10 de la Charte**. Par exemple, dans un cas² de discrimination salariale fondée sur le sexe, il faudra établir que les plaignantes appartiennent à une catégorie d'emploi identifiée aux femmes (telle qu'infirmières ou enseignantes à l'élémentaire) alors que leur point de comparaison, chez l'employeur, constitue une catégorie d'emploi identifiée aux hommes (telle que géologue ou agent d'approvisionnement).

¹ Trois caractéristiques communes doivent se trouver chez les individus dans un groupe d'emplois pour considérer qu'il s'agit d'une catégorie distincte :

- rémunérations semblables ou identiques;
- tâches semblables ou identiques;
- qualifications semblables ou identiques.

² Tous les cas et exemples de ce texte sont des cas fictifs utilisés uniquement à titre d'illustration pratique.

Cette identification entre une catégorie d'emploi et un critère de discrimination interdit par l'article 10 peut être établie à partir d'une ou de plusieurs données significatives que l'on désignera ici du terme d'indicateur. L'observation d'un ou de plusieurs de ces indicateurs dans un cas précis, permettra alors de parler d'une catégorie d'emploi identifiée aux femmes, aux hommes, ou à d'autres groupes.

Ces Lignes directrices présentent la démarche que la Commission entend privilégier pour déterminer cette identification entre une catégorie d'emploi et un critère de discrimination interdit par l'article 10, aux fins d'application du principe de l'équité salariale. Cette démarche se veut souple et flexible, adaptée aux caractéristiques des cas sous examen.

Il est nécessaire de préciser ici que les catégories d'emploi examinées peuvent selon les cas avoir aussi bien un seul titulaire – la réceptionniste d'une entreprise – ou plusieurs – les enseignants d'une école élémentaire.

La Commission considère qu'il est pertinent d'avoir deux séries de Lignes directrices qui, tout en s'inspirant rigoureusement des mêmes principes, présentent certaines différences du point de vue pratique. Ces deux séries concernent respectivement la discrimination salariale fondée sur le sexe et celle basée sur un des autres critères énoncés dans l'article 10, notamment ceux qui réfèrent aux groupes généralement retenus dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

2. DÉTERMINATION DU LIEN AVEC LE CRITÈRE SEXE

La détermination du lien avec le critère sexe se fera, selon les cas, à l'aide d'un ou de plusieurs indicateurs de nature quantitative aussi bien que qualitative.

2.1 Le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emploi chez un même employeur

La Commission considère qu'un taux de 60% peut être retenu pour la détermination de la prédominance féminine ou masculine d'une catégorie d'emploi.

2.2 L'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emploi chez un même employeur

Il s'agit ici d'examiner la période antérieure à celle sur laquelle porte la plainte. La logique du choix de cet indicateur est la suivante: même si au moment de la plainte le taux de représentation des femmes était inférieur à 60 %, il se pourrait que lorsque le salaire a été établi, cette catégorie d'emploi était occupée de façon nette par les femmes.

Exemple : dans un hôtel, les femmes représentent au moment de la plainte (en 1989) 55% des réceptionnistes. L'examen historique indique toutefois que cette catégorie d'emploi a traditionnellement été occupée surtout par des femmes comme l'illustrent les statistiques suivantes recueillies chez l'employeur:

Évolution historique du taux de représentation des femmes parmi les réceptionnistes:

1981:	75%
1982:	73%
1983:	73%
1984:	70%
1985:	67%
1986:	67%
1987:	63%
1988:	59%
1989:	55%

Dans cet exemple, on constate que durant de nombreuses années le pourcentage de femmes dans ce poste était supérieur au seuil de 60%. Cet indicateur permet d'établir que la catégorie d'emploi "réceptionniste" chez cet employeur est identifiée aux femmes.

2.3 Les stéréotypes occupationnels

Il s'agit ici d'un indicateur essentiellement qualitatif; il représente l'image couramment répandue dans la société quant à l'identité sexuelle, raciale ou autre des travailleurs dans une occupation spécifique.

Dans cette première série d'indicateurs, on retiendra uniquement les stéréotypes relatifs au sexe.

Exemple : dans une institution financière, le pourcentage de femmes caissières est de 52%. Or, cet emploi correspond à un stéréotype féminin très répandu, on pourra donc considérer qu'il est identifié aux femmes.

L'existence de stéréotypes peut être établie ou confirmée à partir de diverses sources telles que :

les manuels, les monographies professionnelles, la littérature générale qui représente souvent des femmes caissières;

les statistiques globales qui indiquent que dans une région donnée les caissières ont toujours, en grande majorité, été des femmes;

les anciennes conventions collectives de l'employeur qui désignaient cette occupation toujours au féminin.

Exemple : dans une entreprise de produits pharmaceutiques, des techniciennes de laboratoire prétendent être victimes de discrimination salariale. Le pourcentage de femmes dans cette catégorie d'emploi chez cet employeur est de 48 %. Plusieurs indices indiquent toutefois qu'elle correspond à un stéréotype féminin :

l'examen des manuels scolaires montre que les techniciennes de laboratoire sont presque toujours des femmes;

les statistiques du recensement indiquent qu'en 1986, 75 % des techniciennes de laboratoire sont des femmes.

Le pourcentage relativement important de femmes occupant cette catégorie d'emploi dans l'entreprise joint à l'existence bien établie de stéréotypes constituent des éléments de preuve à l'effet que la catégorie d'emploi "technicienne de laboratoire" est identifiée aux femmes.

2.3 Le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une sous-catégorie d'une catégorie d'emploi formelle chez un même employeur

Dans certains cas, une catégorie d'emploi peut avoir une valeur purement formelle et recouvrir, en réalité, deux catégories distinctes ayant des descriptions de tâche et même des bassins de recrutement différents.

Le taux de représentation des femmes ou des hommes peut alors changer considérablement lorsque l'on scinde cette catégorie d'emploi formelle en deux catégories reflétant davantage la réalité.

Exemple : dans une entreprise, des femmes ayant le titre de programmeurs (30% de femmes) soutiennent être victimes de discrimination salariale relativement aux techniciens en génie (92% d'hommes). À première vue, à partir simplement de ces deux informations, on serait porté à dire qu'il s'agit là de deux catégories d'emploi masculin.

Toutefois, un examen des effectifs et des exigences associées à la catégorie d'emploi de programmeurs indique en réalité l'existence de deux sous-groupes distincts :

les programmeurs juniors orientés vers des tâches moins complexes, souvent routinières, où les femmes représentent 75 % des effectifs;

les programmeurs et analystes ayant la charge de dossiers complexes, où les hommes représentent 85 % des effectifs.

Ces deux sous-groupes sont distincts à plusieurs points de vue, notamment parce qu'il n'y a pas de progression hiérarchique réelle entre eux et que leur bassin de recrutement respectif est différent. On peut alors considérer qu'à des fins de preuve de discrimination salariale, le premier groupe, pro-

grammeurs juniors, représente une catégorie d'emploi féminin qui peut être comparée aux techniciens en génie, catégorie d'emploi masculin.

2.4 Disposition du taux de représentation dans une catégorie d'emploi par rapport aux taux de représentation dans l'ensemble des effectifs de l'employeur

De nombreuses études empiriques ont indiqué que l'identification d'une catégorie d'emploi à un groupe est une question de degré et non pas une norme absolue. On peut considérer que plus le pourcentage total de femmes employées par une entreprise est bas, plus faible sera le seuil à partir duquel une catégorie d'emploi sera identifiée aux femmes.

Exemple : dans une entreprise de fabrication de produits électroniques, les femmes représentent seulement 5 % des employés. Or, dans l'occupation "assembleur de circuits électroniques" de cette entreprise, elles constituent 50 % des effectifs.

On constate ici que cette entreprise, qui recrute en général très peu de femmes, les regroupe par contre de façon très importante dans le titre "assembleur de circuits électroniques". Bien que le taux de représentation féminine dans ce titre soit inférieur à 60 %, on pourra prendre en considération cette disproportion pour étayer la preuve qu'il s'agit d'une catégorie d'emploi féminin.

À l'inverse, et pour mieux saisir cette notion de disproportion, dans une entreprise où 90 % des effectifs sont des femmes, il est moins sûr qu'une occupation comptant 50 % de femmes puisse être considérée comme féminine. L'indicateur de disproportion n'est pas convaincant dans ce cas.

2.6 La politique salariale

Bien qu'un titre d'emploi ait un taux de représentation féminine ou masculine inférieur au seuil de 60 %, l'examen de la politique salariale peut indiquer qu'elle est identifiée aux femmes ou aux hommes. C'est le cas lorsque cet examen met en évidence un clivage sexuel au niveau de la détermination des salaires.

Ce clivage peut être décelé au moyen de divers indicateurs, notamment:

a) *Repères historiques majeurs*

La discrimination salariale observée à un moment donné est le résultat de décisions ou de pratiques s'étalant le plus souvent sur une longue période. Un examen historique orienté vers certaines dates repères, par exemple, lors de la création de la catégorie d'emploi en question ou lors de l'élaboration d'une nouvelle structure salariale, peut apporter des informations complémentaires pour la détermination du lien avec un des critères de l'article 10, c'est-à-dire de l'identification d'une catégorie d'emploi à un groupe donné.

Exemple : avant l'entrée en vigueur de la Charte, les titres de nombreux corps d'emplois d'une entreprise étaient sexués.

Avec l'interdiction de la discrimination, l'employeur a adopté des catégories d'emploi neutres, mais a maintenu la même politique salariale comprenant une structure salariale implicitement "féminine" et une autre implicitement "masculine". Même si la catégorie d'emploi examinée comprend aujourd'hui 55 % de femmes, cette information concourt à établir qu'elle est identifiée au groupe féminin. Il est d'ailleurs fort probable que le taux de représentation historique conduise également à la même conclusion.

b) *Caractéristiques de la structure salariale*

Il s'agit ici des éléments constitutifs de la structure salariale tels que les échelles de salaire, les niveaux de salaire minima et maxima, les critères de passage d'un échelon à l'autre.

Exemple : dans une entreprise manufacturière, les femmes occupant à 65 % le poste d'assembleur de filage électrique présentent une plainte de discrimination salariale. Un examen de la convention collective indique que l'échelle salariale de cette catégorie d'emploi est courte et que le passage d'un échelon à l'autre est relativement ardu. Cette

caractéristique semble, chez cet employeur, répandue dans les catégories d'emploi où les femmes sont fortement représentées. Par contre, dans les catégories d'emploi comptant une forte représentation masculine, telles que mécaniciens, outilleurs, soudeurs, on constate souvent que l'échelle salariale est longue et que le passage d'un échelon à l'autre est pratiquement automatique.

Cette information viendra renforcer la preuve selon laquelle la catégorie d'emploi “assembleur de filage électrique” est féminin contrairement à celle de “soudeur” prise comme point de comparaison.

L'observation dans la structure salariale d'un clivage sexuel net entre catégories d'emploi vient, dans ce cas, s'ajouter à l'existence d'un taux de représentation féminine de 65 % pour déterminer que la catégorie d'emploi “assembleur de filage électrique” est effectivement identifiée aux femmes.

2.7 Le taux de représentation des membres des autres groupes visés par l'article 10

L'article 19 interdit la discrimination salariale fondée sur l'un ou l'autre critère de l'article 10. Or, l'analyse de la discrimination sur le marché du travail indique que certaines catégories d'emploi sont occupées par plus d'un groupe visé par l'article 10 de la Charte. Il s'agit d'emplois souvent dévalorisés socialement et considérés de second ordre ou même marginaux.

Il est important de tenir compte de cette réalité qui rejoint la problématique de base de la discrimination salariale; celle-ci en effet repose sur la comparaison entre une catégorie d'emploi identifiée au groupe qui, traditionnellement, a dominé le marché du travail et une catégorie d'emploi qui très clairement n'est pas identifiée à ce groupe et qui a un désavantage salarial. Cette dernière catégorie d'emploi est le plus souvent identifiée aux femmes, mais dans certains cas, on observe la coexistence de deux groupes, tels les travailleurs des minorités visibles ainsi que les femmes.

La présence majoritaire de ces deux groupes, généralement défavorisés sur le marché du travail, peut être un indicateur de la sous-évaluation de la catégorie d'emploi et donc d'un salaire inférieur. L'exemple ci-dessous illustre l'utilisation de cet indicateur.

Exemple : dans une usine de transformation de fruits et légumes, les femmes représentent en 1989, 50 % des contrôleurs de qualité. Elles soutiennent être victimes de discrimination salariale relativement aux magasiniers. L'examen des statistiques de 1989 indique, par ailleurs, que 30 % des contrôleurs de qualité dans cette entreprise appartiennent aux minorités visibles. Quant aux magasiniers, ils sont à 80% des hommes n'appartenant pas à des minorités visibles, et à 20 % des femmes.

La catégorie d'emploi qui sert de référence, soit “magasiniers”, est donc identifiable ici aux hommes n'appartenant pas aux minorités visibles, alors que la catégorie d'emploi “contrôleur de qualité” est identifiable à deux groupes: les femmes et les minorités visibles.

On constate, dans cet exemple, l'existence pour une même catégorie d'emploi, d'un lien avec deux critères de discrimination interdits par l'article 10 de la Charte.

Il est probable d'ailleurs que, dans ce cas, l'évolution historique indique que le taux de représentation des femmes dans l'emploi de contrôleur de qualité était supérieur à 60 % il y a quelques années, ce qui constituera un élément de preuve supplémentaire indiquant un lien avec des critères de l'article 10.

2.8 Taux de représentation des femmes répondant également à un autre critère de l'article 10

Des études de cas et des recherches socio-économiques ont indiqué que certaines travailleuses sont susceptibles de subir une double discrimination : par exemple, les travailleuses autochtones ou issues des minorités visibles ou les travailleuses handicapées.

Il y a lieu de tenir compte de cette donnée lorsque dans une catégorie d'emploi le pourcentage global de femmes est inférieur à 60%, mais que l'on constate par contre qu'une forte proportion d'entre elles correspond simultanément à deux critères de l'article 10.

Exemple : dans une entreprise de services financiers, les femmes qui représentent 56 % des teneurs de livres soutiennent être victimes de discrimination salariale relativement aux techniciens de vente à 92% des hommes. Un examen plus détaillé des effectifs de la catégorie d'emploi “teneur de livres” chez cet employeur indique qu'une forte proportion des femmes est issue des minorités visibles. Ces données renforcent la conclusion selon laquelle l'emploi de teneur de livres est identifié à un groupe nettement distinct de l'emploi de référence occupé à 92% par des hommes; elles constituent ainsi un élément de preuve permettant de mieux étayer l'existence d'un lien avec des critères de discrimination interdits par l'article 10 de la Charte.

RÉSUMÉ

Cette première série de Lignes directrices établit la démarche à suivre en ce qui concerne la détermination du lien avec le critère sexe, c'est-à-dire le fait qu'une catégorie d'emploi est identifiée aux femmes ou aux hommes. La Commission entend privilégier une approche souple adaptée au cas sous examen et comprenant un ou plusieurs indicateurs; dans certains cas, il serait utile et pertinent de prendre en considération, simultanément au sexe, d'autres critères de l'article 10. La démarche privilégiée par la Commission est résumée dans le tableau ci-dessous.

DÉTERMINATION DU LIEN AVEC LE CRITÈRE SEXE

1. Taux de représentation des femmes ou des hommes (60%) dans une catégorie d'emploi.
2. Évolution historique du taux de représentation selon le sexe dans une catégorie d'emploi.
3. Stéréotypes occupationnels.
4. Disproportion du taux de représentation selon le sexe dans une catégorie d'emploi par rapport aux taux de représentation dans l'ensemble des effectifs de l'employeur.
5. Taux de représentation selon le sexe dans une sous-catégorie d'une catégorie d'emploi formel chez un même employeur.
6. Politique salariale :
 - a) repères historiques majeurs;
 - b) caractéristiques de la structure salariale.
7. Taux de représentation des membres des autres groupes visés par l'article 10.
8. Taux de représentation des femmes répondant également à un autre critère de l'article 10.

3. DÉTERMINATION DU LIEN AVEC LES CRITÈRES AUTRES QUE LE SEXE

La Commission considère qu'en ce qui concerne les autres critères de discrimination interdits par l'article 10 de la Charte, il est important de tenir compte du fait que, du point de vue statistique, la taille des groupes correspondant à ces critères est relativement faible. Par conséquent, le recours à un indicateur spécifiant un taux de représentation de 60% n'est pas approprié.

La Commission retient les indicateurs suivants pour la détermination de l'identification d'une catégorie d'emploi à un critère autre que le sexe. Il s'agit ici surtout des groupes généralement retenus aux fins des programmes d'accès à l'égalité

3.1 La disproportion entre le taux de représentation d'un groupe dans une catégorie d'emploi et le taux de représentation de ce groupe dans la population active

Le taux de représentation dans la population active de certains groupes visés par l'article 10 est faible : par exemple à l'heure actuelle, pour les minorités visibles, il serait de l'ordre de 7-8% dans la région de Montréal. Une catégorie d'emploi dans laquelle on constaterait un écart significatif par rapport à ce pourcentage pourra être considérée comme étant identifiée à ce groupe.

Exemple : dans une entreprise de fabrication de montres, les assembleurs soutiennent être victimes de discrimination salariale en fonction de la race; les statistiques de l'employeur indiquent que 35 % des employés de cette catégorie d'emploi appartiennent aux minorités visibles. Étant donné cette disproportion avec le taux de représentation dans la population active de 7-8 %, il y a lieu de rechercher d'autres éléments de preuve du lien avec un des critères de discrimination interdit par l'article 10 de la Charte.

3.2 Autres indicateurs

La Commission considère qu'il faut utiliser les mêmes indicateurs que dans le cas du critère "sexe" tout en substituant, le cas échéant, la notion de disproportion à celle des taux de représentation égaux ou supérieurs à 60 %. Par exemple, dans le calcul du taux de représentation dans une sous-catégorie d'une catégorie d'emploi formelle, on cherchera à vérifier non pas que les travailleurs des minorités visibles représentent 60 % de la sous-catégorie, mais plutôt qu'il y sont représentés de façon disproportionnée.

RÉSUMÉ

En ce qui concerne la détermination du lien avec un critère de l'article 10 autre que le sexe, la Commission favorise également une démarche flexible ayant recours à un ou plusieurs indicateurs; dans certains cas, il sera utile et pertinent de prendre en considération, simultanément, d'autres critères de l'article 10, notamment le sexe. La démarche privilégiée par la Commission est résumée dans le tableau ci-dessous.

DÉTERMINATION DU LIEN AVEC DES CRITÈRES AUTRES QUE LE SEXE

1. Disproportion entre le taux de représentation d'un groupe dans une catégorie d'emploi et le taux de représentation de ce groupe dans la population active.
2. Évolution historique du taux de représentation du groupe dans une catégorie d'emploi.
3. Stéréotypes occupationnels.
4. Taux de représentation du groupe dans une sous-catégorie de la catégorie d'emploi.
5. Disproportion du taux de représentation dans une catégorie d'emploi par rapport aux taux de représentation dans l'ensemble des effectifs de l'employeur.
6. Politique salariale :
 - a) repères historiques majeurs;
 - b) caractéristiques de la structure salariale.

Taux de représentation des membres des autres groupes visés par l'article 10.