

## Étape 2 - Détermination de la prédominance d'un sexe dans chaque catégorie d'emplois



PAY EQUITY OFFICE  
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### 2\_1\_Intro <Narrator>

Dans cette vidéo, nous allons passer en revue l'étape 2 pour montrer comment déterminer la prédominance d'un sexe dans chaque catégorie d'emplois.

### 2\_2\_WhysThisStepImportant\_1 <Narrator>

On voit Haifa et Lucien, propriétaires de Upcycled Fashion, dans leur bureau en train de discuter de l'étape 2 de la boîte à outils.

### 2\_2\_WhysThisStepImportant\_2

<Haifa> Maintenant que nous avons déterminé toutes les catégories d'emplois dans notre entreprise, nous devons déterminer la prédominance pour chacune d'entre elles.

### 2\_2\_WhysThisStepImportant\_3

<Lucien> Pourquoi devrions-nous faire ça?

### 2\_2\_WhysThisStepImportant\_4

<Haifa> Parce que c'est la seule façon de cerner et d'éliminer les préjugés sexistes et la discrimination salariale.

### 2\_2\_WhysThisStepImportant\_5

<Lucien> Comment ça?

### 2\_3\_HistoricalContext\_1

<Haifa> Laisse-moi te ramener à un moment de l'histoire où le travail des femmes était sous-évalué.

### 2\_3\_HistoricalContext\_2

Avant les années 1960, les hommes dominaient le marché du travail. Lorsque les femmes ont finalement commencé à intégrer le marché du travail, elles ont été regroupées dans certains secteurs d'activité plus que d'autres.

### 2\_3\_HistoricalContext\_3

Par exemple, tu as peut-être vu plus de femmes travailler comme réceptionnistes, et plus d'hommes travailler dans la distribution du courrier. Même si les deux types de travail sont aussi importants l'un que l'autre pour l'entreprise, le travail considéré comme étant celui des femmes a été historiquement sous-évalué et sous-payé par rapport au travail considéré comme étant celui des hommes. Crois-le ou non, cela se produit encore aujourd'hui sur le marché du travail. Ainsi, si nous ne déterminons pas la prédominance d'un sexe dans chaque catégorie d'emplois de notre entreprise, nous courons le risque de perpétuer des préjugés inconscients et de sous-évaluer le travail qui est considéré comme étant celui des femmes.

### 2\_3\_HistoricalContext\_4

La détermination de la prédominance d'un sexe ne concerne pas les valeurs sociales relatives au genre binaire ou non binaire d'un employé individuel; il s'agit de reconnaître et d'inverser les stéréotypes sociaux qui sous-évaluent le travail traditionnellement attendu des femmes. Si nous voulons reconnaître et inverser ces préjugés sexistes, nous devons commencer par déterminer les catégories de notre entreprise qui sont à prédominance masculine, à prédominance féminine ou déjà véritablement non sexistes.

### 2\_3\_HistoricalContext\_5

<Lucien> Cela a beaucoup de sens maintenant. Alors, comment déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance masculine ou féminine?

### 2\_4\_IdentifyingGender\_1

<Haifa> Nous devons d'abord passer à l'étape 2 de la boîte à outils qui comprend trois critères clairs pour nous aider à déterminer la prédominance d'un sexe : la titularisation actuelle, la titularisation traditionnelle et le stéréotype. Sous « Titularisation actuelle », nous pouvons entrer le nombre d'hommes et de femmes actuellement employés pour chaque catégorie d'emplois. Sous « Titularisation traditionnelle », nous devons déterminer si, dans le passé, nous avons employé plus d'hommes ou de femmes dans cette catégorie d'emplois. Sous « Stéréotype », nous devons considérer ce que la plupart des gens croient être des emplois occupés par des femmes et des emplois occupés par des hommes. Enfin, lorsque nous avons ajouté tous ces renseignements, nous pouvons décider s'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine ou féminine. Si nous constatons qu'il y a clairement un nombre égal d'hommes et de femmes dans une catégorie d'emplois, alors celle-ci est non sexiste.

#### 2\_4\_IdentifyingGender\_2

<Lucien> D'accord, je vois que la catégorie d'emplois « Créatrice de mode » est clairement à prédominance féminine, car ce sont des femmes dans toutes les colonnes.

#### 2\_4\_IdentifyingGender\_3

Mais je n'arrive pas à décider quelle serait la catégorie d'emplois du spécialiste en marketing...

#### 2\_4\_IdentifyingGender\_4

<Haifa> Eh bien, en ce moment, Aliyah et Ranjie occupent les postes en marketing, mais plus de femmes ont occupé ces postes dans le passé, donc cela semble pencher davantage vers une prédominance féminine.

#### 2\_4\_IdentifyingGender\_5

<Lucien> Exact, mais je pense que le stéréotype sexuel pour les postes en marketing pourrait être masculin; donc ça pourrait être une catégorie d'emplois non sexiste.

#### 2\_4\_IdentifyingGender\_6

<Haifa> Nous devons nous assurer que nos propres préjugés n'interfèrent pas. Qu'est-ce qui te fait penser que le marketing est masculin?

#### 2\_4\_IdentifyingGender\_7

<Lucien> Je ne suis pas vraiment sûr, je suppose que lorsque je pense aux personnes que je connais dans le domaine du marketing, ce sont presque toujours des hommes.

#### 2\_4\_IdentifyingGender\_8

<Haifa> Je pense que c'est une question que nous devrions examiner. Regarde, il est dit ici sur le site Web du marché du travail de l'Ontario qu'il y a plus de femmes que d'hommes parmi les professionnels et professionnelles en marketing.

#### 2\_4\_IdentifyingGender\_9

<Lucien> Alors, c'est une catégorie d'emplois à prédominance féminine. C'est génial de découvrir mes propres préjugés grâce à ce processus!

#### 2\_4\_IdentifyingGender\_10

Il semble que nous ayons maintenant cinq catégories d'emplois à prédominance masculine, huit catégories d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois non sexiste. Nous pouvons maintenant passer à l'étape 3, car nous avons des catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine à comparer.

Cette vidéo présente un scénario d'entreprise hypothétique. Elle est fournie à titre d'information uniquement et a pour but d'aider les employeurs à se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*. Elle ne doit pas être interprétée ou considérée comme un avis juridique, n'est pas garantie comme étant complète et exacte, et peut être modifiée sans préavis. Elle ne limite pas les agents de révision ou le Bureau de l'équité salariale dans leur interprétation et leur détermination des questions en vertu de la *Loi*.



Téléchargez votre copie de la boîte ici



Continuez de nous lire pour obtenir des outils, des conseils et des ressources pour aider votre lieu de travail à atteindre l'équité salariale.