

INDEX ANALYTIQUE

Note : Sauf mention contraire, une référence à la Loi se réfère à la *Loi sur l'équité salariale* du Québec.

- A -

Accessibilité

Avantages à valeur pécuniaire, 207
Communication du programme, 266
Prime, 206

Affectation

À des fins de formation, 223
Région, 223

Affichage

Diffusion, 170
Évaluation du maintien, 244
Limites, 259
Objet, 170, 231
Préavis, 170
Règles, 170-173, 232-233
Visibilité, 170

Âge, 8

Aiken (système), 57

Air Canada, 43

Ajustement salarial

Bilan, 61
Changements dans l'entreprise, 248
De maintien, 245
Entreprise de moins de 50 salariés, 81-82
Modalités de versement, 229
Obligations, 257
Paiement rétroactif, 230, 245
Plafonnement arbitraire, 49
Regroupement d'employeurs, 96, 247
Soumis par un comité sectoriel d'équité salariale, 108
Structures de rémunération différenciées, 225

Alliance de la fonction publique du Canada, 38

Amérique latine, 6-7

Ancienneté dans l'entreprise

Écart salarial, 117, 223

Arbitraire

Programme d'équité salariale, 90

Association accréditée

Absence d'emplois à prédominance féminine, 95

Comité d'équité salariale, 100

Nouvelle accréditation, 252

Programme d'équité salariale, 93

Recours, 280

Voir aussi **Syndicat**

Avantages à valeur

pécuniaire, 3, 117, 204, 206

Absence justifiée, 225

Accessibilité, 207

Région d'affectation, 223

- B -

Bell Canada, 42

Biais affectif, 183, 185

Biais sexiste

Neutralité ou absence, 132, 139, 143

Niveaux des sous-facteurs d'évaluation, 154

Potentiel, 182

Bonis, 205

Brochure d'information, 271

Bruit, 148

Bureau d'équité salariale, 50

- C -**Cadre supérieur**

Définition, 76-78

Emplois à prédominance masculine, 76

Exclusion, 76

Interprétation restrictive, 78

Plafond de verre, 143

Caissière, 147, 149-150

Canada, 25

Capacité d'analyse, 140, 153

Catégorie d'emplois

Ancienneté, 117

À prédominance féminine, 119

– Disparition, 250

– Et effectif total de l'entreprise, 123

– Évolution historique, 124

À prédominance masculine, 119

– Absence dans l'entreprise, 126

– Absence dans un programme, 124

– Disparition, 250

Avantages à valeur pécuniaire, 117

Biais sexistes potentiels, 182

Changements

– Dans la composition sexuelle, 248

– Dans les exigences, 251

Comparaisons, 208

Création, 249

Définition, 113

Description de tâches, 179

Détermination, 112, 114

Distorsions, 182

- Échelle de salaire identique, 116
- Enjeux, 113
- Évaluation (séquence), 129
- Fiche d'identification, 179
- Fonctions ou responsabilités semblables, 114
- Nature et niveau de responsabilités, 115
- Identification (séquence), 111-112
- Indicateurs de prédominance, 119
- Neutre, 119
- Nombre minimal d'employés, 113
- Petites et moyennes entreprises, 118-119
- Profil selon les sous-facteurs, 181
- Qualifications semblables, 115
- Regroupement, 118
- Par tranches de points, 199
- Rémunération, 117, 204
- Modifications, 251
- Salaire, 203
- Similitude des emplois (doute), 117
- Taux de salaire identique, 116
- Un seul emploi, 113
- Valeur, 175, 190
- Voir aussi* **Évaluation des emplois, Indicateur de prédominance**
- Coalition pour l'équité salariale**, 54, 65
- Cohérence**
- Communication du programme, 266
- Grille de pondération, 192
- Collecte des données**
- Évaluation des emplois, 160
- Collège**, 94
- Comité consultatif des partenaires**, 279
- Avis, 280
- Composition, 280
- Comité d'équité salariale**
- Composition différente de celle stipulée par la Loi, 99
- Délégation à des sous-comités, 104-105
- Devoir de confidentialité, 107
- Évaluation des emplois
- Bonnes pratiques, 183
- Formation, 81, 96
- Information, 106
- Nombre de membres, 97, 101
- Participation des employés, 70, 96, 100
- Pénalités, 286
- Règles de prise de décision, 95, 101, 104
- Différend, 102
 - Syndicat nettement majoritaire, 103
- Représentants des salariés, 98-99
- Répartition des sièges, 100
- Responsabilités, 103-104

- Ressource externe, 98, 105
- Sectoriel, 107
 - Évaluation de maintien, 247
 - Mandat, 108
 - Profil, 109
- Structure, 97

- Comité des plaintes, 27**

- Comité d'évaluation du maintien**
- Participation des salariés, 242

- Commission canadienne des droits de la personne**
- Intervention, 37

- Commission de l'équité salariale (Québec)**
- Ajustement salarial, 230
- Comité d'équité salariale
 - Composition, 101
 - Règles de prise de décision, 102
 - Sectoriel, 108
- Compétence, 74, 275
- Composition, 275
- Enquête, 282
- Évaluation des emplois, 157
- Fonctions, 276-279
- Intervention, 280, 282
- Menace d'abolition, 65
- Plaintes, 281
- Poursuite pénale, 286
- Programme d'équité salariale
 - Différend, 280, 284
 - Disparités régionales, 92
- Règlements, 279
- Regroupement d'employeurs, 96

- Commission d'équité salariale**
- Île-du-Prince-Édouard, 54
- Ontario, 50

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec)**
- Compétence, 74
- Consultations, 55
- Intervention, 26
- Méthode d'évaluation des emplois, 58

- Commission des relations du travail**
- Intervention, 282, 284

- Commission européenne, 260**

- Commissions, 204**

- Communication**
- Brochure, 271
- Contenu, 270
- Du programme, 255, 259
 - Obligations légales, 265
- Fausse rumeur, 270
- Modérée, 265
- Moyens, 266
- Objectifs, 260, 269
- Points sensibles, 261
- Poussée, 265
- Réaction des employés, 270
- Réduite, 265

Rythme, 269

Stratégie, 255, 262

Comparaison

À un ensemble, 214

Catégorie d'emplois

- Absence de comparateur masculin, 126, 249
- À courbe salariale, 217
- Changement de la composition sexuelle, 248

Globale, 209

Individuelle, 209

Par la valeur proportionnelle, 214

Par paire, 211, 215

Compétences

De communication, 140-141, 151

Innées, 17, 140

Intellectuelles, 139

Interpersonnelles, 140-141, 151

Physiques, 140

Voir aussi Habiletés

Concentration, 144, 153

Conciliation, 282

Conditions

De travail, 148-151, 157-159

- Absence de continuité entre les niveaux, 156
- Nombre insuffisant de niveaux, 155

Psychologiques, 148, 150, 153

Confidentialité

Comité d'équité salariale, 107

Responsabilités (évaluation des emplois), 142, 144, 153

Congé de maternité, 207

Connaissances

professionnelles, 139, 153

Conseil du Trésor (fédéral), 39

Conseil du trésor (Québec), 31

Évaluation des emplois, 57

Consultant, 98, 105

Méthode d'évaluation des emplois, 133-134

Contacts externes, 154

Couturière, 146-148

CSN

Plaintes, 31-32

Relativités salariales, 58

- D -

Délais, 84-87

Difficultés de l'employeur, 282

Maintien de l'équité salariale, 237-241

Démarche conjointe patronale-syndicale

Entreprise de 50 à 99 salariés, 81-82

Description de tâches

Déjà existante, 165
 Évaluation des emplois, 164, 179
 Questionnaire fermé, 161

Discrimination

Motifs, 71

Discrimination fondée sur le sexe

Application de la Loi, 71
 Évaluation des emplois, 132
 Grille de pondération, 195
 Indicateurs de prédominance, 120

Discrimination salariale

Application de la Loi, 71
 Formation, 106
 Inégalité de rémunération selon le sexe, 3, 15-16, 23

- Écart résiduel inexpliqué, 14-15
- Estimation des écarts salariaux, 208

 Preuve, 23

Discrimination systémique, 23-24, 78

Modèle proactif, 70

Disparité régionale

Définition, 92
 Programme d'équité salariale, 91

Distorsion

Évaluation des emplois, 182

Double discrimination, 8**Durée du travail, 3, 11**

– E –

Écart global de rémunération, 4, 14-15**Écarts salariaux**

Comparaisons, 210
 Estimation, 208
 Exceptions à la Loi, 222, 251
 Principe de non-discrimination, 209

Échelle de salaire

Ajustement salarial, 225
 Et catégorie d'emplois, 115, 204

Éducatrice spécialisée, 147

Voir aussi Travail en garderie

Effet

De disponibilité, 183
 De halo, 183

Effort

Définition, 144, 157-159
 Émotionnel, 145, 147, 157
 Emplois à prédominance féminine, 147
 Mental, 144, 147, 157, 187
 Physique, 145, 147, 153, 157

Égalité au travail

Principe, 1-2

Égalité de rémunération

Principe, 1-2

Éléments désagréables

Environnement de travail, 148

Embauche

Salaire antérieur, 20

Emploi

À temps partiel, 76

Atypique, 75

Comparaison, 2

Définition, 113

Méthodes d'évaluation, 20,
57-58

– Plan à 16 facteurs, 58

Voir aussi **Catégorie
d'emplois**

**Emplois à prédominance
féminine**, 2, 15-16

Avantages à valeur pécuniaire,
207

Caractéristiques, 19

Catégorie d'emplois, 119

– Comparaisons, 208

– Seuil statistique, 122

Comité d'équité salariale, 99

Discrimination salariale, 71

Échelles salariales, 21, 225, 228

Emplois atypiques, 75

Évaluation, 135, 154, 166, 200

Exigences, 18

Préjugés et stéréotypes, 17, 106,
140

– Environnement de travail,
149

– Responsabilités, 143

Salaire inférieur

– Exception au principe
d'équité salariale, 222

**Emplois à prédominance
masculine**

Absence de, 124

Cadres supérieurs, 76

Catégorie d'emplois, 119

– Comparaisons, 208

Discrimination salariale, 71

Évaluation, 135, 154

Reclassement, 224

Employeur

Définition, 72

Difficultés, 282

Formation des salariés, 105

Information, 106

Obligations, 236

Pénalités, 285

Recours, 280

Regroupement

– Évaluation de maintien,
247

– Programme commun
d'équité salariale, 95-96

Transparence, 106, 260

Enquête, 276, 282

Enquêteur-médiateur, 27

Enseignante, 147

Entreprise

Application de la Loi, 69, 79,
84-87

– Coûts, 62

– Résistance, 22

Conformité à la Loi, 61

De 100 salariés ou plus, 80-81, 84

- Comité d'équité salariale, 97
- Programme d'équité salariale, 81, 91

De moins de 10 salariés, 69, 73

- Période de référence, 73, 80

De moins de 50 salariés, 80-84, 97, 232

Définition, 72-73

Entre 50 et 99 salariés, 80-82, 84, 97

Maintien de l'équité salariale, 235

- Changements dans l'entreprise, 248

Mise en œuvre de la Loi, 84-87

Structure juridique

- Aliénation ou modification, 252

Taille, 73

- Application de la Loi, 80
- Détermination, 80
- Et écarts de salaires, 12-13
- Répartition, 74
- Surreprésentation des femmes, 74

Voir aussi **Catégorie d'emplois, Établissements**

Entreprise du secteur parapublic

Programme d'équité salariale, 94

Entrevue, 164

Environnement

Conditions psychologiques, 148-150

Physique, 148-149, 153

- Grille des niveaux, 153

Équité interne, 57

Équité salariale

Ambivalence de l'État, 22

Bilan, 66

Concept, 1-2

Modalités d'application, 25

Modèle réactif, 48

Résistance au changement, 22

Voir aussi **Équité salariale (modèle proactif)**

Équité salariale

(gouvernement fédéral), 37

Application, 37

Bilan, 38

Groupe de travail, 45, 47

Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, 46-47

Méthode d'estimation des écarts salariaux, 41

Preuve, 41

Équité salariale

(Île-du-Prince-Édouard)

Application de la loi provinciale, 53

Bilan, 54

Choix méthodologique, 54

Emplois à prédominance féminine, 122

Équité salariale (Manitoba)

Bilan, 49
 Emplois à prédominance féminine, 122
 Mise en application de la *Loi sur l'égalité des salaires*, 48
 Plafonnement des ajustements salariaux, 49

Équité salariale (modèle proactif)

Approche systémique, 48
 Au Québec, 56, 70
 Cadre de référence, 70-71
 Définition, 47
 Emplois à prédominance féminine, 122
 Évaluation des emplois, 156
 Formation, 105
 Légitimité, 48
 Objectifs, 47

Équité salariale (Nouveau-Brunswick)

Application de la loi provinciale, 54
 Bilan, 54
 Plan d'action, 54-55

Équité salariale (Nouvelle-Écosse)

Application de la loi provinciale, 53
 Bilan, 53
 Emplois à prédominance féminine, 122

Équité salariale (Ontario)

Affichage des programmes, 50
 Application de la *Loi sur l'équité salariale* (Ontario), 50

Bilan, 51
 Comparaison entre emplois équivalents, 52
 Emplois à prédominance féminine, 51, 122
 Maintien de l'équité, 242

Espagne

Méthode ISOS, 159

Établissements

Disparités régionales, 91
 Hors du Québec, 76

État

Ambivalence, 21, 59

États-Unis, 1, 20

Emplois à prédominance féminine, 123
 Évaluation des emplois, 131

Évaluation des emplois

Affichage des résultats, 170
 Ambiguïté, 151, 154
 Analyse, 131
 Bonnes pratiques, 183
 Chevauchement, 151, 155
 Collecte des données, 160
 Contribution à l'organisation, 131
 Cotation collective ou individuelle, 185
 Définition, 130
 Délais, 238-241
 En contexte d'équité salariale, 129, 132
 Exigences du poste, 131

- Facteurs d'évaluation, 136
- Conditions de travail, 136, 148, 157-159
 - Efforts requis, 136, 144, 157-159
 - Pondération, 190
 - Qualifications requises, 135, 139, 157-159
 - Responsabilités assumées, 135, 142, 157-159
- Jugement, 131
- Maintien de l'équité salariale, 235, 256
- Méthode, 131, 136
- Analytique, 137
 - Choix, 133
 - Du consultant, 133-134
 - Évaluation du maintien, 243
 - Exigences de la Loi, 135
 - Facteur par facteur, 184
 - Globale, 136
 - Lois proactives, 156
 - Par points, 137
 - Rigueur, 151, 167
- Pondération, 190
- Problèmes rencontrés, 186
- Résultats, 132, 187
- Sous-facteurs d'évaluation, 138
- Absence de continuité, 156
 - Genre, 188
 - Niveaux ou degrés, 152, 154
 - Nombre insuffisant de niveaux, 155
 - Pondération, 190
 - Profil de la catégorie d'emplois, 181
- Uniformité, 166
- Vocabulaire utilisé, 166
- Voir aussi* **Catégorie d'emplois**
- Expérience sur le marché du travail**, 3, 10
- F –
- Famille monoparentale**, 17
- Femme**
- Emploi atypique, 75
- Entreprise de moins de 10 salariés, 74
- Gestionnaire, 11-12
- Immigrée, 6, 126
- Profession non traditionnelle, 3
- Programme d'accès à l'égalité, 2
- Salaire, 1-3, 14
- D'appoint, 17
- Taux de représentation dans une catégorie d'emplois, 122
- Taux de syndicalisation, 13
- Voir aussi* **Emplois à prédominance féminine, Inégalité de rémunération selon le sexe**
- Flexibilité**
- De la Loi, 70
- Fonctions semblables**, 114
- Formation**
- Affectation, 223
- Au programme d'équité salariale
- Contenu, 106
 - Coût, 105

- Obligation de l'employeur, 105
- Au questionnaire d'évaluation des emplois, 178
- Communication du programme, 259

- G -

- Gestionnaire**, 11-12
- Ghetto d'emplois féminins**, 2-3
- Gouvernement fédéral**, 37-47
- Grille de pondération**, 190
 - Absence de discrimination fondée sur le sexe, 195
 - Cohérence, 192
 - Niveaux des sous-facteurs, 198
 - Progression, 198
 - Non discriminatoire, 197
 - Potentiellement discriminatoire, 195-197
 - Structure
 - De rémunération, 195
 - Hiérarchique, 195
- Groupe de travail sur l'équité salariale**, 45-46

- H -

- Habilités**
 - Physiques, 140
 - Sensorielles, 140-141
 - Voir aussi* **Compétences**
- Harper (gouvernement)**, 46

- Homme**
 - Taux de représentation dans une catégorie d'emplois, 122
 - Voir aussi* **Emplois à prédominance masculine**

Horaire de travail, 150

- I -

- Île-du-Prince-Édouard**, 26, 53-54
- Immigration**, 6, 126
- Indicateur de prédominance**, 119
 - Absence de catégories d'emplois à prédominance masculine, 124
 - Ambiguïté, 120
 - Stéréotype occupationnel, 121
 - Taux de représentation des femmes et des hommes, 122-124
 - Utilisation de plus d'un indicateur, 121
- Inégalité de rémunération selon le sexe**
 - Âge, 8
 - Ancienneté dans l'entreprise, 10
 - Coexistence de plusieurs programmes d'équité salariale, 94-95
 - Constat, 14, 23
 - Cumul de facteurs discriminatoires, 6
 - Durée du travail, 3, 11
 - Écart global de rémunération, 4, 14-15

Expérience sur le marché du travail, 10
 Mesure, 3
 Niveau de compétence requis, 11
 Part attribuable à la discrimination salariale, 3
 Scolarité, 8-10
 Statut d'immigration, 6
 Syndicalisation, 13-14
 Taille des entreprises, 12-13

Infirmière, 147-149

Information

Communication du programme, 259, 265
 Questionnaire d'évaluation des emplois, 178
 Relative au programme d'équité salariale
 – Obligation de l'employeur, 106, 260

Interprète, 147

- J -

Justice

D'interaction, 258
 Distributive, 257
 Organisationnelle, 256
 – Notion, 257
 Procédurale, 258

- L -

Loi sur l'équité salariale (Québec)

Application, 71, 79, 84
 Cadre supérieur, 76

Comparaisons, 71, 79, 94
 Employeur, 72
 – Obligations, 236
 Entreprise, 72-74, 80, 84
 Évaluation des emplois, 135, 138
 Exclusions
 – Interprétation restrictive, 79

Exception au principe d'équité salariale, 222, 251
 Maintien de l'évaluation, 235
 Mise en œuvre, 84-87
 Objet, 71, 94, 132
 Obligations de l'employeur, 81, 89, 105, 106, 257
 Pénalités, 285
 Principes, 69
 Recours, 280
 Rémunération, 203
 Salarié, 75
 – Participation, 241

Travailleur autonome, 78
Voir aussi **Comité d'équité salariale, Commission de l'équité salariale (Québec), Programme d'équité salariale**

- M -

Main-d'œuvre qualifiée

Pénurie, 224

Manitoba, 26, 48-50

Mauvaise foi

Programme d'équité salariale, 90

Médiation, 103

- Méthode d'évaluation des emplois**
Voir **Évaluation des emplois**
- Ministre du Travail (Québec)**
 Rapport sur l'équité salariale, 61, 63, 84
- Mouvement Desjardins**, 60
- N -
- Négligence grave**
 Programme d'équité salariale, 90
- Niveau de compétence**, 11
- Nouveau-Brunswick**, 26, 54-55
- Nouvelle-Écosse**, 26, 53
- O -
- Observation**, 164
- Ontario**, 26, 50-53
- Opérateur de machine**, 146
- Organisation internationale du travail (OIT)**, 1-2
- Origine étrangère**, 6, 27
- P -
- Parti québécois**, 56
- Pauvreté**, 17
- Pénalités**, 285
- Personne handicapée**, 225
- Plainte**, 26, 281, 283
- Plan de communication**, 256
- Politique salariale**, 124
Voir aussi **Rémunération**
- Polyvalence**, 145
- Pondération**
 Définition, 190
Voir aussi **Grille de pondération**
- Pourboire**, 204-205
- Poste**
 Définition, 113
- Prédominance**
 Notion, 119
Voir aussi **Indicateur de prédominance**
- Préjugé**
 Communication du programme, 262
 Identification, 106, 140, 149
 Rôle familial des femmes, 17
- Préposée**
 À l'entretien, 149-150
 Aux commandes, 144
- Preuve**
 Discrimination salariale, 23

Prime

Accessibilité, 206
 D'éloignement, 117
 Région d'affectation, 223

Profession

À prédominance féminine,
 15-16
 Non traditionnelle, 3

Programme d'accès à l'égalité

Objectif, 2

Programme d'équité salariale

Affichage, 170, 231
 Catégorie d'emplois, 111

- Absence de comparateur masculin, 126

 Coexistence de plusieurs programmes, 94-95

- Absence de catégories d'emplois à prédominance masculine, 124

 Commun à plusieurs employeurs, 95
 Comparaisons, 94
 Démarche, 89
 Élaboration, 81

- Entreprise de moins de 50 salariés, 82-83

 Entreprise du secteur parapublic, 94
 Établissements

- Disparités régionales, 91

 Évaluation du maintien, 235
 Formation, 105

Nombre, 91, 94-95

Nouvelle association accréditée,
 252

Objet, 89

Obligations, 90-91

Salariés non syndiqués, 93

Stratégie de communication,
 255, 262

Structure, 90

Sur décision conjointe entre l'employeur et une ou plusieurs associations accréditées, 93

Sur demande d'une association accréditée, 93

Voir aussi **Catégorie d'emplois**

- Q -**Qualifications**

Définition, 139
 Requises, 139, 157-159

- Peu élevées, 141

 Semblables, 115

Québec, 25-37

Voir aussi **Loi sur l'équité salariale (Québec)**

Questionnaire

Administration, 176
 Choix des répondants, 176
 Distribution à toutes les catégories d'emplois d'un programme, 177
 Formation, 178
 Information, 178

Intervention des superviseurs/gestionnaires, 177
 Prétest, 169
 Question, 167-169
 Résultats, 178
 Vocabulaire, 166

Questionnaire fermé

Caractéristiques, 160
 Description des tâches, 161, 164
 Objectif, 161
 Partie

- Évaluative, 161
- Explicative, 160

Questionnaire ouvert

Caractéristiques, 163

– R –

Réceptionniste, 149-150

Recours, 280

Regroupement

De catégories d'emplois, 118
 D'employeurs

- Évaluation de maintien, 247
- Programme d'équité salariale, 96

Relativité salariale (programmes de)

Ajustements, 58, 62
 Méthodes d'évaluation des emplois, 58
 Négociation, 58
 Notion, 57
 Rôle de l'État, 59

Rémunération

À la pièce, 205
 Avantages à valeur pécuniaire, 206
 Composantes, 3
 Écart global, 4
 Et grille de pondération, 195
 Flexible, 117, 204-206
 Globale, 203-208

- Avantages à valeur pécuniaire, 206
- Rémunération flexible, 204
- Salaire, 203

 Modification, 251
 Notion, 203
 Pratiques, 20-21, 124
 Préjugés et stéréotypes, 17-18
 Structures différenciées, 225

Responsabilités

À l'égard

- De produits, 142
- Des personnes, 143
- Des ressources humaines, 142

 Chevauchement entre les niveaux, 155
 Assumées, 142, 157-159
 De confidentialité, 142, 144
 De ressources matérielles, 144
 D'erreurs, 154
 Définition, 142
 Emplois à prédominance féminine, 144
 Financières, 142, 144, 153
 Semblables, 114-115

Risques

Environnement de travail, 148

Royaume-Uni

National Joint Council, 158

- S -**Salaire**

Du marché, 20

Écart, 208

Étoilé, 224

Minimum, 21

Structures

– Différenciées, 225

– Harmonisées, 228

Taux et catégorie d'emplois, 116

Voir aussi **Ajustement salarial****Salaire égal pour un travail de valeur égale**

Principe, 1-2, 15

Salaire horaire

Gains horaires moyens selon le sexe, 5

Inégalité de rémunération selon le sexe, 3

Travailleurs à temps complet, 4-5

Salarié

Absent, 76

Application de la Loi, 69, 79

Comité d'équité salariale, 96

Définition, 75

Niveau retenu, 203

Non syndiqué, 82

– Comité d'équité salariale, 98, 100

– Programme d'équité salariale, 93

Participation, 70

– Évaluation du maintien, 241

Plainte, 281

Recours, 280

Représailles, 281

Travaillant à l'extérieur du Québec, 76

Scolarité, 3, 8-10**Secrétaire, 141, 144, 147, 149-150****Secteur d'activité, 3**

Application de la Loi, 79

Très féminisé, 71-72, 126

Secteur parapublic

Application de la Loi, 72

Programme d'équité salariale, 94

Secteur public

Application de la Loi, 72

Ségrégation professionnelle selon le sexe, 15-16

Ambivalence de l'État, 21

Évaluation des emplois, 20

Pratiques de rémunération, 21

Préjugés et stéréotypes, 17-19

Unité d'accréditation, 21

Serveuse de restaurant, 147**Service**

À la clientèle, 144, 147, 151

De paie, 144

Des ressources humaines, 144

Société canadienne des postes, 44

Soins des personnes, 151

Stéréotype, 18

Identification, 106, 140

Nouvelle catégorie d'emplois, 248

Occupationnel, 121

Responsabilités assumées, 143

Stratégie de communication, 255, 262

Éléments, 264

Information, 265

Moyens, 266

Principes directeurs, 262, 265

Responsables, 263

Stress, 148, 151

Suède, 260

Syndicalisation, 13-14, 83

Syndicat

Comité d'équité salariale, 97, 101

Communication du programme, 262

Pouvoir de négociation, 21, 94

Règle de représentation, 102

Voir aussi **Association accréditée, Unité d'accréditation**

Syndicat canadien de la fonction publique, 57

Syndicat des employé(e)s professionnel-les et de bureau (SEPB-FTQ), 60

Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

Plaintes, 28-30, 58

- T -

Taille de l'entreprise

Voir **Entreprise**

Taux de roulement du personnel, 124

Téléphoniste, 149-150

Teneur de livres, 144

Traductrice, 147

Transparence, 106, 260, 265

Travail en garderie, 18, 144, 147, 149-150

Travailleur atypique, 75

Travailleur autonome

Définition, 78-79

Travailleuse sociale, 147

Tribunal d'équité salariale, 51

Tribunal des droits de la personne

Compétence, 27

- U -**Union des femmes pour l'équité salariale**, 54**Union européenne**, 6-7**Unité d'accréditation**

Emplois à prédominance féminine, 21, 94

Et familles d'emplois, 125

Programmes distincts d'équité salariale, 124

Universalité

Ensemble des entreprises et salariés, 69

Entreprise de moins de 10 salariés, 74

Université Laval, 34-37**- V -****Vacances**, 207**Vendeuse**, 144