

Caractéristiques des emplois féminins

Pour atteindre l'objectif de la *Loi sur l'équité salariale*, il y a un principe de base qui est de comparer les emplois féminins avec les emplois masculins.



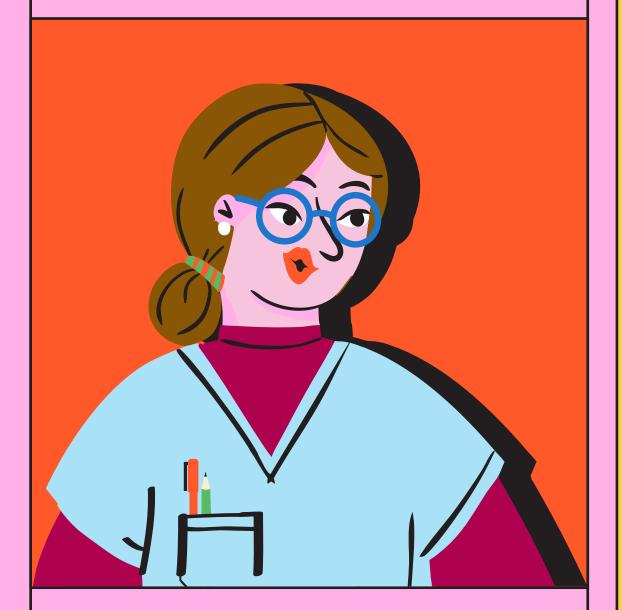
Pour y arriver, il est nécessaire de déterminer les caractéristiques des emplois. Les caractéristiques des emplois féminins sont souvent oubliées ou encore sous-estimées ou peu reconnues, parce qu'elles sont soit considérées comme « naturelles », soit parce qu'elles sont moins connues ou qu'elles sont déterminées (souvent inconsciemment) comme moins importantes ou ayant moins de valeur pour l'entreprise.

Voici une liste non exhaustive de caractéristiques d'emplois féminins :

- O Devoir présenter des habiletés et des exigences de relations interpersonnelles: faire preuve de maitrise de soi, de relation d'aide ou de patience, par exemple.
- Dépenser des efforts physiques pour une position statique, par exemple pour les tâches qui nécessitent la méthode de doigté (secrétaire), pour soulever des enfants ou encore pour travailler debout continuellement.
- Évoluer dans des conditions physiques dangereuses: être en contact avec des fluides (sang, urine...).

- Tenir des registres comptables, assurer la gestion des agendas, des urgences, être en première ligne pour le service à la clientèle.
- Manipuler des dossiers confidentiels (secret professionnel ou commercial, par exemple).
- Assurer la sécurité des enfants, respecter l'intégrité des personnes.
- O Coordonner une équipe.
- Intervenir lors de relations difficiles, devoir être à l'écoute.
- Naviguer à travers des horaires de travail irréguliers et imprévisibles.

UNE EXPERTISE FONDÉE À VOTRE SERVICE



La CSQ a développé une expertise en équité salariale ainsi qu'en création de méthodes d'évaluation des emplois sans biais discriminatoire.

Nous vous invitons à interpeller la Centrale pour vos questionnements ou obligations en matière d'équité salariale.



Le choix d'une méthode d'évaluation des emplois est une action importante et porteuse pour atteindre l'objectif de la Loi.

Il faut pouvoir évaluer l'ensemble des caractéristiques des emplois, tant à prédominance féminine qu'à prédominance masculine.

La détermination de la valeur des sous-facteurs a également son importance afin de permettre une reconnaissance équitable des catégories des emplois féminins, et ce, en lien avec la mission de l'entreprise.

