

# 4

## 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 :

- Devoir présenter des habiletés et des exigences de relations interpersonnelles : faire preuve de maîtrise 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.
- 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.

