

salariale s'appuie sur une méthodologie rigoureuse qui permet d'évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. L'objectif étant de comparer les catégories féminines de même valeur ou de valeur comparable que celles à prédominance masculine au sein de la même entreprise.

Dans le cas où il n'existe pas de catégorie d'emploi à prédominance masculine pouvant servir de comparateur, l'employeur, en l'occurrence le CPE-BC, pourra utiliser la démarche type d'équité salariale des services de garde et des bureaux coordonnateurs.

En fonction des différents critères d'évaluation utilisés (ex. : qualifications, efforts, responsabilités, conditions de travail), la démarche pourrait produire des résultats, ayant comme conséquence certains correctifs salariaux ou aucun correctif.

En définitive, compte tenu des diverses avenues possibles, on ne peut prétendre que cette démarche apportera nécessairement des correctifs salariaux.


INFORMATION AUX MEMBRES

Dans l'éventualité où des renseignements sont requis de la part de vos membres, nous vous suggérons de reprendre les informations précédentes de manière à ce que l'ensemble des membres comprenne le dossier dans toute sa perspective.

Afin de prévenir de nombreux questionnements de vos membres, nous joignons à la présente une lettre informative, leur étant destinée. Toutefois, si vos membres désirent des informations supplémentaires, vous avez en main l'information complète pour y répondre.

Soyez assurées que nous suivons le dossier de près et que nous vous ferons parvenir toute information supplémentaire qui serait susceptible de clarifier la situation.

Syndicalement,


Sylvie Tonnelier
Présidente FIPEQ

p. j. (1)