

c. E-12.001, r. 2

Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine

Loi sur l'équité salariale

(L.R.Q., c. E-12.001, a. 13 et 114, par. 1 et 2)

SECTION I

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS TYPES

1. En l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une entreprise assujettie à la Loi, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, pour toute la durée de cette absence, retenir aux fins de l'identification des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise, les catégories d'emplois types suivantes :

Catégories d'emplois types	Description de fonctions
Contremaître	Annexe I
Préposé à la maintenance	Annexe II

D. 315-2005, a. 1.

SECTION II

RÉMUNÉRATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS TYPES

2. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit déterminer, à partir des descriptions de fonctions prévues aux annexes I et II, le taux horaire de rémunération qu'il attribuerait à chacune des catégories d'emplois identifiées en application de l'article 1 si elles étaient présentes dans son entreprise. À cette fin, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit prendre en considération les facteurs suivants : le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région où elle oeuvre.

D. 315-2005, a. 2.

3. L'attribution des taux horaires de rémunération par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur doit respecter les normes suivantes :

1° le taux horaire de rémunération attribué à chacune des catégories d'emplois identifiées en application de l'article 1 ne peut être inférieur au taux horaire de salaire minimum fixé par règlement du gouvernement en vertu de l'article 40 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) ;

2° le taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois « préposé à la maintenance » doit correspondre à 60 % du taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois « contremaître ».

D. 315-2005, a. 3.

4. Aux fins de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération flexible prévue à l'article 65 de la Loi ou la valeur d'un avantage à valeur pécuniaire prévu à l'article 66 de la Loi doit être ajoutée au taux horaire de rémunération attribué

conformément aux articles 2 et 3 dans les cas où, à la fois :

- 1° la rémunération flexible ou l'avantage à valeur pécuniaire est déjà accessible dans l'entreprise ;
- 2° la catégorie d'emplois visée bénéficierait vraisemblablement de cette rémunération flexible ou de cet avantage à valeur pécuniaire si la catégorie d'emplois existait dans l'entreprise.

D. 315-2005, a. 4.

SECTION III

RÉALISATION DE L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE

5. Une fois le taux horaire de rémunération de chacune des catégories d'emplois attribué conformément aux articles 2 et 3, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit compléter l'exercice d'équité salariale conformément aux dispositions de la Loi.

D. 315-2005, a. 5.

6. Le présent règlement entre en vigueur le 5 mai 2005.

D. 315-2005, a. 6.

ANNEXE I

DESCRIPTION DE FONCTIONS

Titre :	Contremaître
Appellations connexes :	gérant
	chef d'équipe
	superviseur
	coordonnateur

Sommaire descriptif :

Sous l'autorité d'un cadre, il organise, coordonne et supervise les activités et le travail du personnel d'un service, d'une unité administrative de travail, de production ou autre.

Fonctions et responsabilités caractéristiques :

1. Organise, coordonne et supervise les activités du service. Assigne les tâches ;
2. Établit des méthodes de travail pour respecter les échéanciers et coordonne des activités conjointes avec d'autres services ;
3. Résout des problèmes reliés au travail et soumet des recommandations pour améliorer le rendement, la qualité ou autres mesures de performance ;
4. Recommande des mesures de gestion du personnel telles embauches et promotions et assure la formation.

Qualifications, efforts et conditions liés à l'emploi :

Aux fins de l'attribution du taux horaire de rémunération et de l'évaluation de la catégorie d'emplois, ces fonctions et responsabilités caractéristiques doivent être appréciées en tenant compte des conditions dans lesquelles le travail serait effectué, des qualifications et des efforts qui seraient requis pour occuper un tel emploi dans l'entreprise. L'appréciation de ces facteurs doit refléter les pratiques organisationnelles et les façons de faire de l'entreprise.

ANNEXE II

DESCRIPTION DE FONCTIONS

Titre : Préposé à la
maintenance

Appellations connexes : concierge
homme à tout faire
journalier

Sommaire descriptif :

Effectue des travaux de maintenance générale en menuiserie, en peinture, en plomberie, en électricité, et autres qui ne requièrent pas les services d'une personne spécialisée.

Fonctions et responsabilités caractéristiques :

1. Effectue des réparations mineures et routinières sur des installations, de la quincaillerie, du mobilier et autres ;
2. Inspecte les lieux afin de s'assurer du fonctionnement adéquat de différents systèmes (éclairage, chauffage, ventilation, ou autres) et procède à des ajustements simples ;
3. Entretien les aires publiques (corridors, escaliers, salles de bain, ou autres) en effectuant des tâches de nettoyage telles balayage, cirage et autres ;
4. Entretien les aires extérieures en effectuant des tâches telles la tonte de gazon, le déneigement et autres.

Qualifications, efforts et conditions liés à l'emploi :

Aux fins de l'attribution du taux horaire de rémunération et de l'évaluation de la catégorie d'emploi, ces fonctions et responsabilités caractéristiques doivent être appréciées en tenant compte des conditions dans lesquelles le travail serait effectué, des qualifications et des efforts qui seraient requis pour occuper un tel emploi dans l'entreprise. L'appréciation de ces facteurs doit refléter les pratiques organisationnelles et les façons de faire de l'entreprise.

D. 315-2005, Ann. II.
