

L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES ENTREPRISES OÙ IL N'EXISTE PAS DE CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE

*info*ÉQUITÉ

Mai 2005



La Loi sur l'équité salariale¹ a pour objet de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine².

Lors de la réalisation de l'exercice d'équité salariale, vous³ devez d'abord identifier les catégories d'emplois faisant partie de votre entreprise, soit les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine⁴, afin de pouvoir les comparer et ainsi corriger les écarts salariaux fondés sur le sexe.

Cependant, à cette étape, certaines entreprises constatent qu'il n'existe aucune catégorie masculine, rendant impossible la poursuite de leur exercice d'équité salariale. Devant ce constat, vous devez vous assurer de la prédominance de chaque catégorie d'emplois. Parfois certaines catégories d'emplois pourraient s'avérer masculines selon un des critères prévus à l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale.⁵ Si, au terme de cette vérification, la situation correspond toujours à une absence de catégories masculines, vous devez alors appliquer le règlement pour réaliser l'équité salariale.

Vous pouvez disposer d'une catégorie masculine même s'il n'y a aucun homme dans l'entreprise. Par exemple, même si l'emploi de livreur, de messenger ou de préposé à l'expédition est exercé par une femme, il se pourrait (selon l'article 55 de la loi) qu'il s'agisse d'une catégorie masculine puisque cet emploi a toujours été occupé par un homme dans l'entreprise. Dans ce cas, la catégorie d'emplois « livreur » serait une catégorie masculine vous permettant ainsi de réaliser l'équité salariale conformément à la loi et ce, sans appliquer le règlement.

L'absence de catégories masculines ne signifie pas qu'il n'existe pas de discrimination systémique fondée sur le sexe, puisque cette forme de discrimination est inscrite dans les rouages social et économique. Afin de permettre aux entreprises dépourvues de catégories masculines de compléter leur exercice d'équité salariale, le Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine⁶ fournit à celles-ci :

- deux catégories d'emplois types qui joueront le rôle de comparateurs masculins;
- une méthode pour déterminer le taux horaire de rémunération à attribuer à ces comparateurs;
- des indicateurs permettant de poursuivre l'exercice d'équité salariale selon les balises prévues à la loi.

Ainsi les catégories féminines, dans les entreprises où il n'existe aucune catégorie masculine, pourront recevoir une rémunération équitable conformément à l'objectif de la Loi sur l'équité salariale.

1. Ci-après appelée « la loi ».

2. Ci-après appelée « catégorie féminine ».

3. Le « vous », employé dans ce document, représente le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur.

4. Ci-après appelée « catégorie masculine ».

5. Pour plus d'information sur les critères, consultez le *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*.

6. Ci-après appelé « le règlement ». Le contenu du règlement figure en annexe.

Le règlement fournit deux catégories d'emplois types (comparateurs) aux entreprises qui n'ont pas de catégories masculines.

Quels sont les comparateurs?

Les comparateurs que vous devez utiliser pour poursuivre votre exercice d'équité salariale sont les suivants:

- contremaître
et
- préposé à la maintenance

Les descriptions de fonctions de ces comparateurs sont présentées en annexe.

Les descriptions de fonctions conviennent-elles à toutes les entreprises?

Oui. Les descriptions de fonctions sont rédigées de façon assez générale pour vous permettre de les intégrer à votre entreprise, peu importe votre secteur d'activité, et assez spécifique pour vous fournir les éléments nécessaires à la poursuite de votre exercice, soit la détermination de leur taux de rémunération et leur évaluation respectives.

L'appellation des comparateurs peut-elle ne pas convenir à votre entreprise?

Les appellations « contremaître » et « préposé à la maintenance » représentent les appellations les plus fréquemment utilisées sur le marché du travail en lien avec les descriptions de fonctions. Cependant, il est possible que le secteur d'activité dans lequel votre entreprise évolue ait influencé la façon dont on désigne ce genre d'emploi. Voici d'autres appellations qui pourraient mieux convenir à votre type d'entreprise.

Exemples d'appellations connexes pour « **contremaître** »:

- **gérant** dans un marché d'alimentation, une boutique de vêtements ou un salon de coiffure et d'esthétique;
- **coordonnateur** dans une maison d'hébergement;
- **chef d'équipe** dans une manufacture de textile;
- **superviseur** du personnel enseignant dans une école privée;
- **directeur de service** dans une institution financière;
- etc.

Exemples d'appellations connexes pour « **préposé à la maintenance** »:

- **homme à tout faire** dans un centre pour personnes âgées;
- **concierge** dans un organisme communautaire sans but lucratif;
- **journalier** dans une manufacture;
- **homme d'entretien** dans un service de garde;
- etc.

Vous pouvez donc utiliser une des appellations prévues au règlement ou une autre appellation non explicitement mentionnée, dans la mesure où cette appellation s'applique aux fonctions et responsabilités caractéristiques prévues aux descriptions de fonctions du règlement.

Que font concrètement le « contremaître » et le « préposé à la maintenance »?

« CONTREMAÎTRE »

Le « contremaître » est généralement en charge d'un regroupement d'emplois organisés en service, en département, en unité d'opération ou sous d'autres formes d'organisation selon les pratiques de votre entreprise. Son travail est caractérisé par la planification des activités, la coordination des tâches et des fonctions et la supervision du personnel occupant ces emplois. Les fonctions de gestion représentent la majeure partie de son travail; il peut cependant, à l'occasion, exécuter des tâches en lien avec les opérations courantes en période de pointe. Il est important de noter qu'il n'est pas prévu que le « contremaître » supervise le « préposé à la maintenance ».

« PRÉPOSÉ À LA MAINTENANCE »

Le « préposé à la maintenance » accomplit, selon des directives spécifiques, divers travaux manuels de nature simple et courante, relatifs à la préservation de l'état des lieux et à leur entretien, et ce, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Voici quelques exemples de tâches qu'il peut effectuer: peindre une surface limitée; remplacer une ampoule; nettoyer et balayer les aires publiques; déboucher un conduit; ajuster une porte qui ferme difficilement; changer une serrure de porte; remplacer un carreau cassé; etc.

Il est important de noter que les tâches exécutées par le « préposé à la maintenance » ne requièrent pas la présence de travailleurs exerçant un métier ou une occupation spécialisée. L'exécution des fonctions caractéristiques ne nécessitant pas un certificat de compétence, le « préposé à la maintenance » n'est donc pas peintre, électricien ou plombier tel que le définit la Commission de la construction du Québec.

SECTION II :

RÉMUNÉRATION DES COMPARATEURS (art. 2, 3 et 4 du règlement)

Le règlement fournit une méthode permettant de déterminer les taux horaires de rémunération des comparateurs.

Comment devez-vous établir les taux horaires de rémunération?

Vous devez déterminer les taux horaires de rémunération applicables aux comparateurs masculins comme si ils étaient présents dans votre entreprise. Ces TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION devront tenir compte des FACTEURS DE PONDÉRATION et correspondre aux NORMES prévues.

Qu'entend-t-on par TAUX HORAIRE DE RÉMUNÉRATION?

Le taux horaire de rémunération comprend les trois composantes de la rémunération globale, soit **le salaire de base, la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire**. Vous devez donc identifier, s'il y a lieu, les éléments de la rémunération qui s'appliqueraient si les deux comparateurs existaient réellement dans votre entreprise et, le cas échéant, leur attribuer une valeur monétaire qui contribuera à l'établissement du taux horaire de rémunération⁷.

7. Consultez le *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*.

Quels sont les FACTEURS DE PONDÉRATION?

De manière générale, tout employeur détermine le taux de rémunération applicable à un emploi donné en considérant un ou plusieurs des critères suivants : **le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région où elle œuvre**. Afin de respecter votre réalité d'entreprise, le règlement tient compte de ces mêmes « facteurs de pondération » pour fixer les taux horaires de rémunération. En vue d'accorder une rémunération aux comparateurs, vous devez d'abord déterminer quels critères ont une incidence sur les taux horaires de rémunération de votre entreprise. À la lumière de ceux qui sont retenus, vous devez alors identifier le taux horaire de rémunération que vous accorderiez à chacun des comparateurs, tels que décrits dans les descriptions de fonctions, comme si votre entreprise les comptait réellement.

Existe-t-il des sources d'information qui puissent vous aider à déterminer le taux horaire de rémunération des comparateurs?

Oui. Plusieurs organismes publics réalisent des enquêtes et diffusent gratuitement de l'information relative au marché du travail. Ces organismes utilisent une méthodologie (échantillon, période de référence, méthode de compilation, etc.) qui leur est propre. Les références suivantes pourront vous donner certains repères en matière de rémunération.

- **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** vous offre un service d'information sur le marché du travail de niveau provincial et local pour l'ensemble des emplois répertoriés, par secteur d'activité, dans la *Classification nationale des professions*⁸. On y trouve les taux horaires moyen, maximum et minimum d'une profession donnée, dans une région donnée. Pour accéder au site et consulter les données salariales, rendez-vous au www.informationmarche-travail.ca et choisissez l'option « information sur les salaires ».
- **Emploi-Québec** met également à votre disposition de l'information sur le marché du travail pour quelque 500 métiers et professions. Utilisant lui aussi la codification des emplois selon la *Classification nationale des professions*, vous pourrez identifier le revenu annuel moyen des emplois tant pour la région qui vous intéresse que pour l'ensemble du Québec. Cette information est accessible à l'adresse suivante : <http://imt.emploi Quebec.net> et choisissez l'option 1 « Métiers et professions. »
- **L'institut de la statistique du Québec** propose une enquête annuelle sur la rémunération globale au Québec, qui présente la rémunération globale des personnes salariées québécoises comparativement avec celle des personnes salariées de la fonction publique québécoise. On y retrouve des tableaux statistiques de la rémunération annuelle minimale et maximale ainsi que les taux horaires pour différents emplois repères. Vous pouvez consulter les données sur le site de l'Institut de la statistique du Québec à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/-march_travl_remnr/remnr_condt_travl/emplois2003/index.htm.

8. www23.hrdc-dhcg.ca/2001/f/generic/welcome.shtml

Quelles sont les NORMES à respecter lors de l'établissement des taux horaires de rémunération?

Une fois que vous avez fixé les taux horaires de rémunération pour chacun des comparateurs, vous devez vous assurer que les deux normes suivantes sont respectées, soit :

- les taux horaires de rémunération attribués ne peuvent être inférieurs au salaire minimum, fixé en vertu de la Loi sur les normes du travail⁹;
- le taux horaire de rémunération attribué au « préposé à la maintenance » doit correspondre à 60 % de la rémunération du « contremaître ».

Que signifie la norme de 60 %?

Elle représente la relativité moyenne du marché du travail entre la rémunération du « préposé à la maintenance » et celle du « contremaître ».

Pourquoi devez-vous appliquer cette norme?

Il est possible que la relativité entre les taux horaires de rémunération que vous venez d'attribuer aux comparateurs diffère de la norme de 60 % si, par exemple, votre secteur d'activité est fortement féminisé. Dans ce cas, la rémunération est potentiellement empreinte de biais sexistes. La norme vous empêche donc de perpétuer la discrimination systémique présente dans votre secteur d'activité.

Comment devez-vous appliquer la norme de 60 %?

Si la relativité n'est pas égale à 60 %, vous devez modifier le taux horaire de rémunération, identifié précédemment, de l'un ou l'autre des comparateurs. Vous devez alors choisir lequel des comparateurs sera touché. Assurez-vous que votre choix est non discriminatoire. Ensuite, à partir du taux horaire de rémunération de l'autre comparateur, vous devez faire en sorte que la rémunération du « préposé à la maintenance » représente 60 % de la rémunération du « contremaître ». La méthode de calcul varie selon le point de départ choisi. Concrètement:

EXEMPLE A : Si vous utilisez la rémunération du « contremaître » fixée à 20 \$ (100 %), le taux horaire de rémunération du « préposé à la maintenance » sera de 12 \$ (60 %). Pour faire le calcul, une simple règle de trois est appropriée:

$$\begin{aligned} 20,00 \$ &= 100 \% \\ x \$ &= 60 \% \\ (20,00 \$ \times 60) / 100 &= 12,00 \$ \\ x &= 12,00 \$ \end{aligned}$$

EXEMPLE B : Si vous utilisez la rémunération du « préposé à la maintenance » fixée à 10 \$ (60 %), le taux horaire de rémunération du « contremaître » sera de 16,67 \$ (100 %). Pour faire le calcul, une simple règle de trois est appropriée:

$$\begin{aligned} 10,00 \$ &= 60 \% \\ x \$ &= 100 \% \\ (10,00 \$ \times 100) / 60 &= 16,67 \$ \\ x &= 16,67 \$ \end{aligned}$$

Les taux horaires de rémunération qui en résulteront deviendront alors les taux à utiliser en vue de la comparaison.

9. Consultez l'article 40 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). Pour plus d'information : www.cnt.gouv.qc.ca.

Le règlement indique que vous devez poursuivre l'exercice d'équité salariale selon la loi.

Que se passe-t-il une fois que vous avez identifié les taux horaires de rémunération selon les balises prévues au règlement ?

Votre entreprise possède maintenant deux catégories masculines avec leur description de fonctions et leur taux horaire de rémunération respectifs. L'étape de l'identification des catégories d'emplois est maintenant complétée. Vous pouvez donc poursuivre votre exercice d'équité salariale selon les dispositions de la loi relatives à la taille¹⁰ de votre entreprise. Dans tous les cas, vous devrez déterminer les ajustements salariaux et afficher¹¹ les résultats.

Quels sont les délais à respecter lorsque votre entreprise ne dispose pas de catégories masculines pour réaliser votre exercice d'équité salariale ?

Les dispositions prévues à l'article 38 de la loi sont explicites à ce sujet. En effet, vous disposez d'un délai de deux ans de la date d'entrée en vigueur du règlement, le 5 mai 2005, pour compléter votre exercice d'équité salariale. Vous devez donc avoir terminé votre exercice d'équité salariale avant ou au plus tard le 5 mai 2007.

L'employeur¹² peut étaler sur une période maximale de 4 ans le versement des ajustements salariaux. Ces versements devront être égaux et annuels.



10. Consultez le *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*.

11. Consultez l'*Info-Équité L'affichage* et le *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*.

12. La détermination des modalités de versement des ajustements salariaux est la responsabilité exclusive de l'employeur (art. 69 de la loi).

EXEMPLE D'UNE ENTREPRISE SANS CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE

L'entreprise ABC, employant entre 10 et 49 personnes salariées, a procédé, au début du mois de novembre 2001, à l'identification des catégories d'emplois. Les catégories d'emplois déterminées sont les suivantes :

Catégories d'emplois de l'entreprise ABC	
CEPM ¹³	CEPF ¹⁴
x	Catégorie féminine F1
	Catégorie féminine F2
	Catégorie féminine F3

L'entreprise ABC a déterminé qu'il y avait 3 catégories féminines et aucune catégorie masculine. Elle n'a donc pu poursuivre son exercice d'équité salariale afin de vérifier si des écarts existaient entre les catégories féminine et masculine.

Poursuite de l'exercice d'équité salariale à l'aide du règlement

Cette entreprise a donc utilisé, afin de poursuivre et réaliser son exercice, le Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.

a) Identification des catégories d'emplois

L'entreprise ABC s'est approprié les descriptions de fonctions, contremaître et préposé à la maintenance, prévues aux annexes 1 et 2 du règlement.

Catégories d'emplois de l'entreprise ABC	
CEPM	CEPF
Contremaître	Catégorie féminine F1
Préposé à la maintenance	Catégorie féminine F2
	Catégorie féminine F3

b) Détermination des taux horaires de rémunération des comparateurs

À partir des descriptions de fonctions prévues aux annexes 1 et 2 du règlement, des facteurs de pondération inclus dans le règlement et des sources d'information, l'entreprise ABC a déterminé les taux horaires de rémunération qu'elle paierait si ces deux catégories d'emplois existaient réellement chez elle.

Préposé à la maintenance	Contremaître
10,00 \$	15,38 \$

13. Catégorie d'emplois à prédominance masculine

14. Catégorie d'emplois à prédominance féminine

Cependant, la relativité qui existe entre ces deux taux horaires de rémunération correspond à 65 %. Cette relativité diffère donc de la norme obligatoire de 60 %. ABC décide d'augmenter le taux horaire de rémunération du contremaître afin de respecter la norme prévue.

Préposé à la maintenance	Contremaître
10,00 \$	16,67 \$

Ce sont ces taux qui seront utilisés pour poursuivre l'exercice.

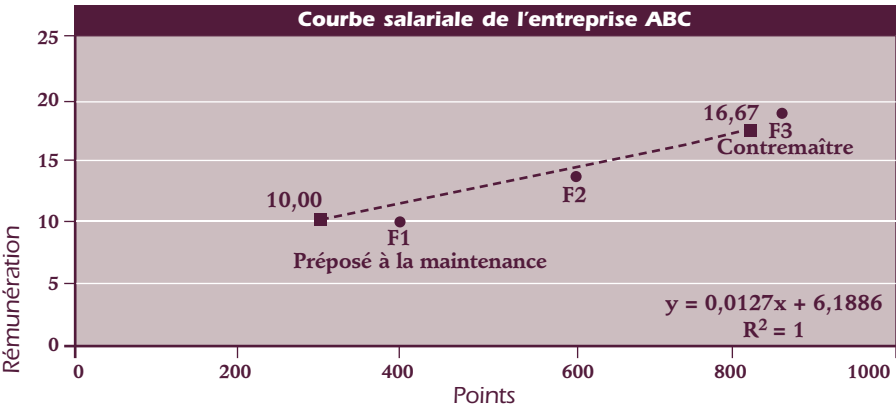
c) Retour à l'application de la Loi sur l'équité salariale¹⁵

L'employeur a en main tout ce qu'il lui faut pour poursuivre son exercice d'équité salariale selon la loi: des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine avec leur description de fonctions et leur taux horaire de rémunération respectifs. Il évalue toutes les catégories d'emplois, y compris les comparateurs, et détermine leurs valeurs:

Catégories d'emplois de l'entreprise ABC			
CEPM	Évaluation CEPM (points)	CEPF	Évaluation CEPF (points)
Préposé à la maintenance	300	Catégorie féminine F1	400
Contremaître	825	Catégorie féminine F2	600
		Catégorie féminine F3	875

Une fois cela effectué, l'employeur peut alors estimer les écarts. Après avoir analysé les méthodes d'estimation des écarts, individuelle et globale, il a choisi la méthode globale.

Le graphique suivant a été réalisé pour estimer les écarts:



15. Consultez les documents produits par la Commission de l'équité salariale.

L'employeur a estimé les écarts suivants :

CEPM	Évaluation CEPM (points)	Taux horaire de rémunération (\$)	CEPF	Évaluation CEPF (points)	Taux horaire de rémunération (\$)	Taux horaire de rémunération équitable (\$)	Écart à combler (\$)
Préposé à la maintenance	300	10,00	Catégorie féminine F1	400	10,00	11,27	1,27
Contremaître	825	16,67	Catégorie féminine F2	600	13,00	13,81	0,81
			Catégorie féminine F3	875	18,75	17,30	Aucun écart

Une fois les «écarts à combler» et les «taux de rémunération équitable» identifiés, il ne reste à l'employeur qu'à décider s'il étale les ajustements déterminés.

L'entreprise ABC a donc pu terminer son exercice à l'aide des deux comparateurs fournis par le règlement.

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
<i>Contremaître</i>	Annexe I
<i>Préposé à la maintenance</i>	Annexe II

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 œuvre.
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 ».
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.

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.
6. Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec.

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:

- ❶ Organise, coordonne et supervise les activités du service. Assigne les tâches;
- ❷ Établit des méthodes de travail pour respecter les échéanciers et coordonne des activités conjointes avec d'autres services;
- ❸ Résout des problèmes reliés au travail et soumet des recommandations pour améliorer le rendement, la qualité ou autres mesures de performance;
- ❹ 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:

- ➊ Effectue des réparations mineures et routinières sur des installations, de la quincaillerie, du mobilier et autres;
- ➋ Inspecte les lieux afin de s'assurer du fonctionnement adéquat de différents systèmes (éclairage, chauffage, ventilation, ou autres) et procède à des ajustements simples;
- ➌ Entretient les aires publiques (corridors, escaliers, salles de bain, ou autres) en effectuant des tâches de nettoyage telles balayage, cirage et autres;
- ➍ Entretient 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'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.

**Commission
de l'équité salariale**

Québec



200, chemin Sainte-Foy
4^e étage
Québec (Québec)
G1R 6A1

De partout au Québec, sans frais: 1 888 528-8765
Région de Québec: (418) 528-8765
Site Internet: www.ces.gouv.qc.ca
Courrier électronique: equite.salariale@ces.gouv.qc.ca