

«ANNEXE III

(a. 3, 6 et 7)

**CATÉGORIES D'EMPLOIS ET REVENUS BRUTS
CORRESPONDANTS**

1. Les catégories d'emplois sont les titres de profession contenus au fichier «Professions» du « Répertoire informatisé des données en information scolaire et professionnelle » (Repères) de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS).

2. Le revenu brut correspondant à chaque catégorie d'emploi est le montant médian de l'échelle du salaire minimum moyen annuel prévu à ce répertoire pour chaque titre de profession. Lorsque la limite inférieure de cette échelle est absente ou égale à zéro, le revenu brut est le montant représentant la limite supérieure du salaire minimum moyen.

Lorsque le salaire minimum moyen y apparaît selon le taux horaire, il est reporté sur une base annuelle en le multipliant par 2000.

3. Les modifications apportées à ce répertoire au cours d'une année font partie du présent règlement à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

4. Malgré l'article 2, le revenu brut d'une victime à qui la Société détermine un emploi en vertu de l'article 48 de la Loi sur l'assurance automobile ne peut être inférieur au revenu brut établi sur la base du salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c.N-1.1, r.3), tel qu'il se lit au jour où il doit être appliqué, et reporté sur une base annuelle en le multipliant par 2000.

Lorsque l'emploi déterminé en vertu de cet article est un emploi à temps partiel, le revenu brut est établi sur la base du salaire minimum décrit à l'alinéa précédent et reporté sur une base annuelle en le multipliant par le nombre d'heures pour lequel la victime est reconnue apte à exercer l'emploi.

5. Malgré l'article 2, le revenu brut ne peut être supérieur au maximum annuel assurable fixé à l'article 54 de la Loi sur l'assurance automobile (L.R.Q., c. A-25).».

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

Projet de règlement

Loi sur l'équité salariale
(1996, c. 43)

**Contenu et forme du rapport relatif à un
programme d'équité ou de relativité salariale
complété ou en cours**

Avis est donné par les présentes, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1) que le « Règlement sur la forme et le contenu du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours », dont le texte apparaît ci-dessous, pourra être édicté par le gouvernement, avec ou sans modifications, après étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale, à l'expiration de 45 jours à compter de la présente publication.

Ce projet de règlement vise à indiquer aux employeurs qui soumettront un rapport relatif à un programme d'équité salariale ou à un programme de relativité salariale complété ou en cours au 21 novembre 1996, la forme de ce rapport ainsi que les informations qu'il doit contenir.

À la suite de la transmission de ce rapport au plus tard le 21 novembre 1998, des observations ou commentaires reçus et des vérifications effectuées par la Commission de l'équité salariale, celle-ci déterminera la conformité du programme visé par le rapport à la Loi sur l'équité salariale ou les correctifs appropriés.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à M^e Daniel Carpentier, conseiller juridique, 770, rue Sherbrooke Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) H3A 1G1, téléphone: (514) 873-5480.

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler à ce sujet est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration du délai de 45 jours, à la présidente de la Commission de l'équité salariale, madame Jocelyne Olivier, au 200, chemin Sainte-Foy, 7^e étage, Québec, G1R 5S1.

Le ministre du Travail,
MATTHIAS RIOUX

Règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours

Loi sur l'équité salariale
(1996, c. 43, a. 114, par. 4^o)

SECTION I CONTENU DU RAPPORT

1. Le rapport que tout employeur visé à l'article 120 de la Loi sur l'équité salariale (1996, c. 43) doit transmettre à la Commission de l'équité salariale, au plus tard le 21 novembre 1998, doit contenir les informations suivantes:

1^o le nom de l'employeur et tout autre nom qui l'identifie de même que l'adresse et le secteur d'activité de l'entreprise;

2^o les nom, fonction et numéro de téléphone de la personne responsable du programme;

3^o les catégories d'emplois identifiées aux fins du programme, le nombre et la proportion de femmes dans chacune de ces catégories d'emplois et, le cas échéant, la liste des emplois qui y sont regroupés;

4^o les critères utilisés aux fins de déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou à prédominance masculine;

5^o une description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois utilisés, du plan ou du système d'évaluation retenu, des facteurs d'évaluation utilisés et, le cas échéant, des sous-facteurs utilisés, ainsi que la pondération appliquée à chacun de ces facteurs et sous-facteurs;

6^o une description de la démarche d'évaluation qui indique les différentes étapes suivies et les différents moyens utilisés pour recueillir les renseignements sur les emplois et les évaluer;

7^o une description du mode d'estimation des écarts salariaux retenu, l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont fait l'objet d'une comparaison en indiquant pour chacune de ces catégories, les catégories d'emplois à prédominance masculine qui ont été utilisées aux fins de comparaison ainsi que les écarts salariaux constatés;

8^o l'identification des mesures prises par l'employeur pour s'assurer que chacun des éléments du programme ainsi que l'application de ces éléments sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

2. Le rapport doit indiquer la date à laquelle le programme a débuté et, le cas échéant, la date à laquelle le programme a été complété et si les ajustements salariaux ont été versés en tout ou en partie ainsi que les dates de ces versements.

3. Le rapport portant sur un programme en cours au 21 novembre 1996 doit de plus indiquer si, à cette date, le programme est complété pour au moins 50 % des catégories d'emplois à prédominance féminine en cause ou si l'évaluation des catégories d'emplois est débutée, en indiquant le degré de réalisation du programme.

4. Le rapport doit indiquer la date à compter de laquelle il est affiché et, le cas échéant, la date de sa transmission à une association accréditée qui représente des salariés dans l'entreprise ainsi que le nom de l'association.

5. L'employeur peut également inclure toute autre information sur le programme d'équité salariale ou de relativité salariale qu'il juge pertinente à la détermination de la conformité de ce programme aux conditions prévues à l'article 119 de la loi.

SECTION II FORME DU RAPPORT

6. Le rapport doit être dactylographié ou imprimé. Aucun texte ne doit apparaître au verso d'une feuille.

Il doit contenir une rubrique pour chaque sujet traité.

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

29114

Projet de règlement

Loi sur le développement des entreprises québécoises dans le domaine du livre
(L.R.Q., c. D-8.1)

Agrément des distributeurs au Québec et mode de calcul du prix de vente — Modifications

Avis est donné par les présentes, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), que le «Règlement modifiant le Règlement sur l'agrément des distributeurs au Québec et le mode de calcul du prix de vente» dont le texte apparaît ci-dessous pourra être édicté par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la présente publication.