

Projets de règlement

Projet de règlement

Loi sur l'équité salariale
(L.R.Q., c. E-12.001)

Équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine

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 l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine», dont le texte apparaît ci-dessous, pourra être approuvé 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 fournir deux catégories d'emplois types à prédominance masculine aux entreprises qui en sont dépourvues afin qu'elles soient en mesure de compléter leur exercice d'équité salariale.

Ces deux catégories types sont «préposé à la maintenance» et «contremaître». Les descriptions de fonctions correspondantes sont prévues en annexe au règlement. Chaque entreprise devra déterminer les salaires de ces catégories d'emplois masculins comme si elles existaient dans l'entreprise. Le projet de règlement prévoit des balises pour la détermination de ces salaires.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à madame Martine Bégin, 200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage, Québec (Québec) G1R 6A1, téléphone: (418) 643-4531.

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

Le ministre du Travail,
MICHEL DESPRÉS

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^o et 2^o)

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

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 : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité 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^o 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 Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1);

2^o 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^o la rémunération flexible ou l'avantage à valeur pécuniaire est déjà accessible dans l'entreprise ;

2^o 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.

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.

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 :

Organise, coordonne et supervise les activités et le travail du personnel du service, de l'unité administrative, de travail, de production ou autres.

Fonctions 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 et conditions liées à l'emploi :

Aux fins de l'attribution du taux horaire de rémunération et de l'évaluation de la catégorie d'emplois, ses fonctions caractéristiques doivent être appréciées en tenant compte des conditions dans lesquelles le travail serait effectué et des qualifications qui seraient requises pour occuper un tel emploi dans l'entreprise. L'appréciation de ces facteurs doit refléter la culture 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 général en menuiserie, en peinture, en plomberie, en électricité, et autres qui ne requièrent pas les services d'une personne spécialisée.

Fonctions 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. Entretient les aires publiques (corridors, escaliers, salles de bain, ou autres) en effectuant des tâches de nettoyage telles balayage, cirage et autres ;

4. Entretient les aires extérieures en effectuant des tâches telles la tonte de gazon, le déneigement et autres.

Qualifications et conditions liées à l'emploi :

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

43131