

Gouvernement du Québec

## Décret 315-2005, 6 avril 2005

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

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

ATTENDU QUE, en vertu du paragraphe 1<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 114 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001), la Commission de l'équité salariale peut, par règlement, aux fins de la détermination des ajustements salariaux dans une entreprise qui compte moins de 50 salariés où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où des ajustements salariaux ont déjà été déterminés et prévoir des normes ou des facteurs de pondération applicables à l'estimation des écarts salariaux entre ces catégories en tenant compte notamment des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées;

ATTENDU QUE, en vertu du paragraphe 2<sup>o</sup> du même alinéa, la Commission de l'équité salariale peut, par règlement, aux fins de l'établissement d'un programme d'équité salariale dans une entreprise où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où un tel programme a déjà été complété, déterminer des méthodes d'évaluation de ces catégories d'emplois ainsi que des méthodes d'estimation des écarts salariaux entre des catégories d'emplois types et des catégories d'emplois d'une entreprise et prévoir des normes ou des facteurs de pondération applicables à ces écarts en tenant compte notamment des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées;

ATTENDU QUE le deuxième alinéa de cet article prévoit qu'un règlement de la Commission est soumis à l'approbation du gouvernement qui peut, en l'approuvant, le modifier;

ATTENDU QUE le dernier alinéa de cet article prévoit que le gouvernement ne peut approuver un tel règlement avant qu'il n'ait fait l'objet d'une étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale;

ATTENDU QUE, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), un projet de règlement a été publié à la partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 24 septembre 2004 avec avis qu'il pourrait 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 cette publication;

ATTENDU QUE la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale a procédé à l'étude de ce règlement et des modifications proposées le 24 novembre 2004;

ATTENDU QU'il y a lieu d'approuver ce règlement avec modifications;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre du Travail :

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 est annexé au présent décret, soit approuvé.

*Le greffier du Conseil exécutif,*  
ANDRÉ DICAIRE

### 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<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>)

#### 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 : 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.

## 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 :

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'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.

44077

**A.M., 2005****Arrêté numéro 2005-005 du ministre de la Santé et des Services sociaux pour la désignation d'un centre de dépistage du cancer du sein en date du 7 avril 2005**

Loi sur l'assurance maladie  
(L.R.Q., c. A-29)

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX,

VU le paragraphe *b.3* du premier alinéa de l'article 69 de la Loi sur l'assurance maladie (L.R.Q., c. A-29) ;

VU le sous-paragraphe *ii* du paragraphe *o* de l'article 22 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance maladie (R.R.Q., 1981, c. A-29, r.1) ;

ARRÊTE :

Est désigné, pour la région de la Mauricie et du Centre-du-Québec, le centre de dépistage du cancer du sein suivant :

« Centre de santé et de services sociaux  
de la Saint-Maurice  
885, boulevard Ducharme  
La Tuque (Québec)  
G9X 3C1 ».

Québec, le 7 avril 2005

*Le ministre de la Santé et des Services sociaux,*  
PHILIPPE COUILLARD

44109