

L.R.Q., chapitre E-12.001

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

CHAPITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Correction des écarts salariaux.

1. La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Appréciation.

Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

1996, c. 43, a. 1.

Prédominance de la loi.

2. La présente loi a effet malgré toute disposition d'une entente, d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective au sens du paragraphe *d* de l'article 1 du Code du travail (chapitre C-27), d'un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), de toute convention collective conclue en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) ou de toute entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet.

1996, c. 43, a. 2.

Gouvernement lié.

3. La présente loi lie le gouvernement, ses ministères, ses organismes et les mandataires de l'État.

Application.

Pour l'application de la présente loi:

1° le Conseil du trésor est réputé l'employeur dans l'entreprise de la fonction publique et celle du secteur parapublic;

2° l'entreprise de la fonction publique est constituée des ministères du gouvernement ainsi que des organismes et des personnes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), à l'exception de l'Assemblée nationale;

3° l'entreprise du secteur parapublic est constituée des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2).

1996, c. 43, a. 3; 1999, c. 40, a. 121; 2000, c. 8, a. 242; 2000, c. 8, a. 124; 2006, c. 6, a. 1.

Employeur visé.

4. La présente loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus. La date à compter de laquelle elle s'applique, pour une entreprise qui atteint ce nombre de salariés au cours d'une année, est le 1^{er} janvier de l'année

suivante. Le nombre de salariés d'une entreprise est calculé de la manière prévue par l'article 6.

Déclaration.

Toutefois, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, tout employeur doit, dans les cas et aux conditions prévus par un règlement du ministre pris après consultation de la Commission et du Comité consultatif des partenaires, produire une déclaration relative à l'application de la présente loi dans son entreprise.

Interprétation.

Est un employeur quiconque fait exécuter un travail par un salarié.

1996, c. 43, a. 4; 2009, c. 9, a. 1.

Seule entreprise présumée.

5. Pour l'application de la présente loi, une fédération au sens de la Loi sur les coopératives de services financiers (chapitre C-67.3) et les caisses qui en sont membres sont, sur avis transmis à la Commission de l'équité salariale, réputées constituer une seule entreprise. La fédération est alors l'employeur de tous les salariés des caisses qui en sont membres. Elle doit informer les salariés et les associations accréditées au sens du Code du travail (chapitre C-27) qui représentent les salariés de ces caisses de la transmission de cet avis ou de sa révocation.

1996, c. 43, a. 5; 2000, c. 29, a. 651.

Nombre de salariés.

6. Pour l'application de la présente loi, le nombre de salariés d'une entreprise est la moyenne du nombre de ses salariés.

Moyenne.

Cette moyenne est établie en fonction du nombre de salariés inscrits sur le registre de l'employeur par période de paie au cours d'une année civile.

1996, c. 43, a. 6; 2009, c. 9, a. 2.

Assujettissement à la loi.

7. Dès que la loi s'applique à un employeur en vertu du premier alinéa de l'article 4, toute personne à qui elle impose des obligations y demeure assujettie, aux mêmes conditions, malgré tout changement du nombre de salariés de l'entreprise.

1996, c. 43, a. 7; 2009, c. 9, a. 2.

Salarié.

8. Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur, à l'exception:

1° d'un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme, reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, qui intègre l'expérience pratique à la formation théorique ou d'un étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champ d'étude;

2° d'un étudiant qui travaille durant ses vacances;

3° d'un stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par la loi;

4° (*paragraphe abrogé*);

5° d'une personne qui réalise une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi établi en

application du titre I de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1) et à l'égard de qui les dispositions relatives au salaire minimum prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas;

6° d'un cadre supérieur;

7° d'un policier ou d'un pompier.

1996, c. 43, a. 8; 1998, c. 36, a. 180; 2004, c. 31, a. 64; 2005, c. 28, a. 195; 2005, c. 15, a. 154.

Travailleur autonome.

9. La présente loi ne s'applique pas à un travailleur autonome, à savoir la personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salarié à son emploi.

Salarié.

Est considéré être un salarié à l'emploi d'une personne le travailleur autonome qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour celle-ci des activités similaires ou connexes à celles de l'entreprise de cette personne, sauf:

1° s'il exerce ces activités:

a) simultanément pour plusieurs personnes;

b) dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables;

c) pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée; ou

2° s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

1996, c. 43, a. 9.

CHAPITRE II

MODALITÉS D'APPLICATION

SECTION I

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 100 SALARIÉS OU PLUS

§ 1. — *Dispositions générales*

Programme d'équité.

10. L'employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus doit établir, conformément à la présente loi, un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.

Programme distinct.

Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 11, un employeur peut s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.

1996, c. 43, a. 10.

Demande d'une association.

11. Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à ces salariés dans l'ensemble de son entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariés en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 10.

Programmes distincts.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 10. Une telle entente peut aussi être conclue entre l'employeur et plusieurs associations accréditées. Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'employeur peut alors établir un programme distinct applicable aux autres salariés.

Secteur parapublic.

Dans l'entreprise du secteur parapublic, il ne peut toutefois y avoir qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées. Pour les salariés de l'entreprise de ce secteur qui ne sont pas représentés par des associations accréditées, deux programmes sont établis, l'un pour les collègues et les commissions scolaires, l'autre pour les établissements.

1996, c. 43, a. 11; 2004, c. 26, a. 1; 2006, c. 6, a. 2; 2009, c. 9, a. 3.

Modalités communes.

12. Des employeurs peuvent élaborer des modalités communes d'établissement d'un programme d'équité salariale applicable à chacune des entreprises. L'élaboration de ces modalités communes doit se faire avec l'accord des comités d'équité salariale de chacune des entreprises.

Responsabilité de l'employeur.

Chaque employeur demeure responsable, dans son entreprise, de l'établissement du programme d'équité salariale conformément aux autres conditions prévues à la présente loi.

1996, c. 43, a. 12.

Reconnaissance d'un regroupement d'employeurs.

12.1. Un regroupement d'employeurs peut s'adresser à la Commission afin d'être reconnu, pour l'application de la présente loi, comme l'employeur d'une entreprise unique.

Caractéristiques.

Pour accorder cette reconnaissance, la Commission s'assure que les entreprises concernées possèdent un ensemble de caractéristiques similaires ou communes permettant une application des dispositions de la loi conforme à l'objectif qu'elles poursuivent. À cette fin, elle peut notamment en examiner les activités, les catégories d'emplois et les structures salariales.

Délais.

Lorsque des délais différents s'appliquent au sein des entreprises concernées, la Commission fixe le délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, les ajustements salariaux déterminés ou le maintien de l'équité salariale évalué dans l'entreprise unique.

Dispositions applicables.

Les dispositions de la présente loi relatives à l'employeur s'appliquent au regroupement d'employeurs reconnu comme l'employeur d'une entreprise unique. Chaque employeur du regroupement demeure responsable du versement des ajustements au sein de sa propre entreprise, lesquels sont dus à compter de la date qui y est applicable si celle-ci diffère de celle fixée par la Commission pour l'entreprise unique. En cas de recours, le délai supplémentaire, consenti par la Commission, s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévus à l'article 103.1.

2009, c. 9, a. 4.

Conformité au règlement.

13. Lorsque dans une entreprise il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, le programme d'équité salariale est établi conformément au règlement de la Commission.

Recours.

Il peut aussi être établi en ayant recours à au moins deux catégories d'emplois à prédominance masculine existant dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée.

Approbation de la Commission.

Le recours à ces catégories d'emplois est soumis à l'approbation de la Commission, sauf s'il fait l'objet d'une entente au sein du comité d'équité salariale ou qu'il a lieu dans le cadre d'un programme conjoint d'équité salariale prévu à l'article 32. Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour rechercher cette approbation auprès de la Commission.

1996, c. 43, a. 13; 2009, c. 9, a. 5.

Affichage.

14. Un employeur doit, à la demande de la Commission, afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés ou distribuer aux salariés tout document d'information relatif à l'équité salariale qu'elle lui fournit.

Support technologique.

Un affichage prévu par la présente loi peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information.

1996, c. 43, a. 14; 2009, c. 9, a. 6.

Conservation des renseignements.

14.1. L'employeur doit, jusqu'à ce que le programme d'équité salariale soit complété, conserver les renseignements utiles à cette fin.

Période.

Par ailleurs, il doit conserver pendant une période de cinq ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76, les renseignements utilisés pour compléter ce programme ainsi que le contenu de tout affichage effectué.

2009, c. 9, a. 7.

Interdiction.

15. L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement du programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.

1996, c. 43, a. 15.

§ 2. — *Participation des salariés à un comité d'équité salariale*

Représentation.

16. Un employeur doit permettre la participation des salariés à l'établissement d'un programme d'équité salariale en instituant un comité d'équité salariale au sein duquel ils sont représentés.

1996, c. 43, a. 16.

Composition.

17. Un comité d'équité salariale est formé d'au moins trois membres.

Représentants des salariés.

Au moins les deux tiers des membres du comité d'équité salariale représentent les salariés. Ces membres doivent, pour

au moins la moitié d'entre eux, être des femmes.

Représentants de l'employeur.

Les autres membres du comité représentent l'employeur et sont désignés par celui-ci.

1996, c. 43, a. 17.

Participation des femmes.

18. Lorsque tous les salariés visés par un programme d'équité salariale sont représentés par une association accréditée, celle-ci désigne leurs représentants au sein du comité d'équité salariale. Elle peut convenir avec l'employeur de l'application de modalités de participation des salariés différentes de celles prévues à la présente sous-section, sous réserve que les membres représentant les salariés soient, pour au moins la moitié d'entre eux, des femmes.

1996, c. 43, a. 18.

Association inexistante.

19. Lorsqu'un programme d'équité salariale ne vise que des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée, ceux-ci désignent leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.

1996, c. 43, a. 19.

Représentation de tous les salariés.

19.1. Dans l'entreprise de la fonction publique et dans celle du secteur parapublic, une association accréditée ou, selon le cas et dans le cadre de l'article 21.1, un groupement d'associations de salariés, qui représente des salariés d'une catégorie d'emplois visée par un programme d'équité salariale représente aussi, aux fins de ce programme et jusqu'à ce qu'il soit complété, tous les salariés de cette catégorie d'emplois qui ne sont pas visés par une accréditation.

Ajustements salariaux.

Les ajustements salariaux et les modalités de versement de ces ajustements prévus à un tel programme sont les seuls qui puissent être applicables à l'ensemble de ces salariés.

2006, c. 6, a. 3.

Désignation des membres.

20. Lorsque les salariés visés par un programme d'équité salariale sont représentés par plus d'une association accréditée ou lorsque certains de ces salariés ne sont pas ainsi représentés, les membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale sont désignés comme suit:

1° chaque association accréditée qui représente des salariés désigne un membre;

2° les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent un membre;

3° lorsque les salariés représentés par une même association accréditée ou lorsque les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée forment la majorité des salariés visés par le programme, cette association ou les salariés non représentés désignent une majorité de membres représentant les salariés.

Membres supplémentaires.

L'employeur peut accorder à une association accréditée visée au paragraphe 1° et aux salariés visés au paragraphe 2° du premier alinéa le droit de désigner plus d'un membre. Dans la détermination du nombre de membres supplémentaires, l'employeur doit, tout en respectant les dispositions du paragraphe 3° du premier alinéa, tenir compte de la proportion du nombre de salariés représentés par cette association accréditée et du nombre de ceux qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

1996, c. 43, a. 20.

Association accréditée.

20.1. Dans l'entreprise de la fonction publique et dans celle du secteur parapublic, une association regroupant des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée et qui est reconnue, aux fins de relations de travail, par décret du gouvernement et un organisme représentatif visé à l'article 432 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) sont assimilés à une association accréditée aux fins de la désignation des membres du comité d'équité salariale chargé d'établir le programme d'équité salariale applicable aux salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

Application de l'article 19.1.

L'article 19.1 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à ces associations et organismes ainsi qu'aux salariés qu'ils représentent.

2006, c. 6, a. 4.

Nombre maximum.

21. Les membres représentant les salariés au sein d'un comité d'équité salariale ne peuvent, en application du premier alinéa de l'article 20, excéder le nombre 12.

Entente entre l'employeur et les salariés.

Lorsque, en application du premier alinéa de l'article 20, ce nombre excéderait 12, les modalités de désignation de ces 12 membres sont déterminées par entente entre l'employeur et les salariés ou, à défaut d'entente, par la Commission sur demande de l'employeur, d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association. Dans la détermination de ces modalités, la Commission doit tenir compte notamment de la proportion du nombre de salariés représentés par une association accréditée et du nombre de ceux qui ne sont pas représentés par une association accréditée, ainsi que de la présence de catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine parmi ces salariés.

1996, c. 43, a. 21.

Composition du comité.

21.1. Le comité d'équité salariale chargé d'établir le programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées, visé au troisième alinéa de l'article 11, est composé de 16 membres dont 11 représentent les salariés et cinq représentent l'employeur.

Désignation des membres.

Les membres qui représentent les salariés sont désignés comme suit:

1° deux par chaque association de salariés ou groupement d'associations de salariés suivants: la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ);

2° un par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS);

3° un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans les collèges et les commissions scolaires, qui ne sont pas visés aux paragraphes 1° et 2°, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés;

4° un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans un établissement visé par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2), qui ne sont pas visés aux paragraphes 1° et 2°, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés.

2006, c. 6, a. 5; 2009, c. 9, a. 8.

Demande à la Commission.

22. Une association accréditée ou un salarié non représenté par une telle association peut s'adresser à la Commission afin qu'elle détermine si le nombre de ses représentants au sein du comité d'équité salariale est conforme aux dispositions de l'article 20.

1996, c. 43, a. 22.

Réunion des salariés.

23. L'employeur doit permettre la tenue, sur les lieux de travail, d'une réunion des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée afin qu'ils puissent désigner leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.

Modalités de désignation.

La Commission peut aussi autoriser d'autres modalités de désignation des représentants des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

1996, c. 43, a. 23; 2006, c. 6, a. 6.

Emplois à prédominance féminine.

24. La désignation des représentants des salariés au sein d'un comité d'équité salariale doit être effectuée de manière à favoriser une représentation des principales catégories d'emplois à prédominance féminine et des principales catégories d'emplois à prédominance masculine.

1996, c. 43, a. 24.

Vote.

25. L'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité d'équité salariale.

Décision de l'employeur.

Si, sur une question donnée, il n'y a pas de décision majoritaire au sein des représentants des salariés, l'employeur décide seul de cette question.

1996, c. 43, a. 25.

Formation requise.

26. L'employeur doit fournir au salarié membre d'un comité d'équité salariale qui participe à l'établissement d'un programme d'équité salariale la formation requise pour ce faire.

Coûts.

Les coûts liés à cette formation sont réputés être des dépenses admissibles au sens de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (chapitre D-8.3).

1996, c. 43, a. 26; 2007, c. 3, a. 68.

Règles de fonctionnement.

27. Le comité d'équité salariale doit établir ses propres règles de fonctionnement, dont celles relatives à la tenue de ses réunions.

1996, c. 43, a. 27.

Absence aux fins de réunions.

28. Un salarié qui est membre du comité d'équité salariale peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail le temps nécessaire pour participer à la formation et aux réunions du comité, ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité. Il est alors réputé être au travail et doit être rémunéré au taux normal.

1996, c. 43, a. 28.

Renseignements.

29. L'employeur est tenu de divulguer aux membres du comité d'équité salariale l'information nécessaire à l'établissement du programme d'équité salariale. Il doit, en outre, faciliter la collecte des renseignements nécessaires.

Confidentialité.

Les membres du comité sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements ainsi obtenus.

1996, c. 43, a. 29.

Programme établi par l'employeur.

30. À défaut par l'association accréditée ou par les salariés de désigner leurs représentants au sein d'un comité d'équité salariale, l'employeur établit seul le programme d'équité salariale applicable à ses salariés.

Avis à la Commission.

Il doit alors transmettre à la Commission un avis à l'effet que l'association ou les salariés ne participent pas ou ne participent plus à un tel comité et lui indiquer qu'il élabore seul le programme applicable à ces salariés. Il doit en outre afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés, une copie de cet avis.

1996, c. 43, a. 30.

Formation du comité.

30.1. La Commission peut, sur demande de l'employeur, d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association, autoriser une composition du comité d'équité salariale différente de celle prévue dans la présente sous-section, lorsque des difficultés sérieuses sont rencontrées dans la formation du comité ou qu'une association ou les salariés n'y participent pas ou n'y participent plus.

Autorisation.

Une telle autorisation ne peut toutefois être accordée lorsque l'employeur a affiché l'avis transmis à la Commission, conformément au deuxième alinéa de l'article 30.

2009, c. 9, a. 9.

SECTION II

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS OU PLUS MAIS DE MOINS DE 100

Entreprise de plus de 50 salariés.

31. Un employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus mais moins de 100 salariés doit établir, conformément à la présente loi, un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.

Programme distinct.

Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 32, un employeur peut s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.

Comité d'équité salariale.

Il peut choisir d'instituer un comité d'équité salariale conformément aux articles 16 à 29.

1996, c. 43, a. 31.

Programme conjoint.

32. Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur et cette association établissent conjointement un programme d'équité salariale applicable à ces salariés dans l'ensemble de son entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariés en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 31.

Programmes distincts.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 31. Une telle entente peut aussi être conclue entre l'employeur et plusieurs associations accréditées. Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'employeur peut alors établir un programme distinct applicable aux salariés non représentés par l'association accréditée.

Obligations.

Dans l'établissement conjoint du programme d'équité salariale, l'employeur et l'association accréditée ont les mêmes obligations que celles imposées à un comité d'équité salariale au chapitre IV.

Disposition applicable.

L'article 29 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires.

1996, c. 43, a. 32; 2009, c. 9, a. 10.

Dispositions applicables.

33. Les articles 12 à 15 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

1996, c. 43, a. 33.

SECTION III

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Entreprise de moins de 50 salariés.

34. Un employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine. À ces fins, l'employeur doit s'assurer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Programme d'équité salariale.

Il peut choisir d'établir un programme d'équité salariale aux mêmes conditions que celles applicables aux entreprises de 50 salariés ou plus. En ce cas, il doit aviser la Commission et afficher une copie de cet avis dans un endroit visible et accessible aux salariés.

1996, c. 43, a. 34.

Endroits d'affichage.

35. Un employeur doit afficher, à l'expiration du délai prévu à l'article 37 et pendant 60 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés:

1° un sommaire de la démarche suivie;

2° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise;

3° la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur;

4° pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser et les modalités de leur versement ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

Renseignements.

Cet affichage doit être daté et comprendre également des renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les recours prévus à l'article 99.

Modalités d'affichage.

L'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.

1996, c. 43, a. 35; 2009, c. 9, a. 11.

Dispositions applicables.

36. Les articles 12 à 15 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

Dispositions applicables.

Les dispositions relatives aux modalités de versement des ajustements salariaux prévues aux articles 70 à 74 s'appliquent à cet employeur.

1996, c. 43, a. 36.

SECTION IV **DÉLAIS APPLICABLES**

Ajustements salariaux.

37. Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans à compter de l'assujettissement de l'employeur.

1996, c. 43, a. 37; 2009, c. 9, a. 12.

Entreprise sans prédominance masculine.

38. Lorsque dans une entreprise il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, les ajustements salariaux doivent avoir été déterminés ou le programme d'équité salariale doit être complété soit dans le délai prévu à l'article 37, soit dans un délai de deux ans de l'entrée en vigueur du règlement de la Commission pris en vertu, selon le cas, des paragraphes 1° ou 2° du premier alinéa de l'article 114, selon la plus éloignée de ces échéances.

1996, c. 43, a. 38.

39. (Abrogé).

1996, c. 43, a. 39; 2009, c. 9, a. 13.

SECTION V

Abrogée, 2009, c. 9, a. 14.

40. (Abrogé).

1996, c. 43, a. 40; 2006, c. 6, a. 7; 2009, c. 9, a. 14.

41. (Abrogé).

1996, c. 43, a. 41; 2009, c. 9, a. 14.

42. (Abrogé).

1996, c. 43, a. 42; 2009, c. 9, a. 14.

43. (Abrogé).

1996, c. 43, a. 43; 2009, c. 9, a. 14.

CHAPITRE III
COMITÉ SECTORIEL D'ÉQUITÉ SALARIALE

Constitution.

44. Une association sectorielle paritaire, une ou plusieurs associations d'employeurs et une ou plusieurs associations de salariés, un comité paritaire ou tout autre regroupement reconnu par la Commission, y compris un regroupement régional, peuvent, avec l'approbation de celle-ci, constituer un comité sectoriel d'équité salariale pour un secteur d'activités.

1996, c. 43, a. 44.

Composition.

45. Le comité sectoriel est composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants de salariés. La Commission prête assistance à ce comité.

1996, c. 43, a. 45.

Mandat.

46. Le comité sectoriel a pour mandat de faciliter les travaux des comités d'équité salariale ou, à défaut, des employeurs, dans l'établissement de programmes d'équité salariale, en développant les éléments suivants:

1° l'identification des principales catégories d'emplois à prédominance féminine et des principales catégories d'emplois à prédominance masculine;

2° la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois;

3° l'élaboration d'une démarche d'évaluation.

Élément optionnel.

Il peut également développer tout autre élément relatif à un programme d'équité salariale.

Application sans discrimination.

Ces éléments doivent être exempts de discrimination fondée sur le sexe.

1996, c. 43, a. 46.

Approbation.

46.1. Le comité sectoriel peut soumettre à l'approbation de la Commission les éléments développés en vertu de l'article 46.

Éléments approuvés.

Dans un tel cas, les éléments approuvés par la Commission ne peuvent faire l'objet d'un recours auprès de celle-ci.

2009, c. 9, a. 15.

Transmission de documents.

46.2. Le comité sectoriel transmet aux comités d'équité salariale ou, à défaut, aux employeurs et aux associations accréditées visées à l'article 32, les documents relatifs aux éléments prévus à l'article 46.

Avis.

Il joint à ces documents un avis indiquant les éléments approuvés par la Commission, le cas échéant.

2009, c. 9, a. 15.

Établissement d'un programme.

47. Les éléments développés en vertu de l'article 46 peuvent être utilisés pour la détermination des ajustements salariaux ou l'établissement d'un programme d'équité salariale dans une entreprise de ce secteur. Ce programme doit toutefois être complété conformément aux autres conditions prévues par la présente loi.

1996, c. 43, a. 47; 2009, c. 9, a. 16.

Documents requis.

48. La Commission fournit, sur demande d'un comité d'équité salariale ou, en l'absence d'un tel comité, d'un employeur ou d'une association accréditée visée à l'article 32, les documents relatifs aux éléments prévus à l'article 46 qu'elle a approuvés.

1996, c. 43, a. 48.

49. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 49; 2009, c. 9, a. 17.

CHAPITRE IV **PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE**

SECTION I **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Contenu du programme.

50. Un programme d'équité salariale comprend:

1° l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;

2° la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;

3° l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;

4° les modalités de versement des ajustements salariaux.

1996, c. 43, a. 50.

Application sans discrimination.

51. L'employeur doit s'assurer que chacun des éléments du programme d'équité salariale, ainsi que l'application de ces

éléments, sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

1996, c. 43, a. 51.

Prédominance féminine.

52. Lorsqu'il y a établissement de plus d'un programme d'équité salariale dans une entreprise et qu'aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine n'a été identifiée dans le cadre d'un programme, la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine visées par ce programme doit être effectuée avec l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise.

1996, c. 43, a. 52.

SECTION II **IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS**

Identification.

53. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

1996, c. 43, a. 53.

Groupes de salariés.

54. Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois, occupés par des salariés, qui ont les caractéristiques communes suivantes:

- 1° des fonctions ou des responsabilités semblables;
- 2° des qualifications semblables;
- 3° la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

Rémunération.

La rémunération d'une catégorie d'emplois est le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés.

Catégorie d'emplois.

Une catégorie d'emplois peut être constituée d'un seul emploi.

1996, c. 43, a. 54.

Prédominance.

55. Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- 1° elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;
- 2° au moins 60% des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
- 3° l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;
- 4° l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

1996, c. 43, a. 55; 2009, c. 9, a. 18.

SECTION III MÉTHODE D'ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

Comparaison des catégories d'emplois.

56. La méthode d'évaluation des catégories d'emplois retenue par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur doit permettre une comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Particularités.

Elle doit mettre en évidence tant les caractères propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine que ceux propres aux catégories d'emplois à prédominance masculine.

1996, c. 43, a. 56.

Méthode d'évaluation.

57. La méthode d'évaluation doit tenir compte, pour chaque catégorie d'emplois, des facteurs suivants:

- 1° les qualifications requises;
- 2° les responsabilités assumées;
- 3° les efforts requis;
- 4° les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

1996, c. 43, a. 57.

Démarche d'évaluation.

58. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur détermine les outils et élabore une démarche d'évaluation des catégories d'emplois.

1996, c. 43, a. 58.

SECTION IV ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS, ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX ET CALCUL DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

Mode d'évaluation.

59. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit évaluer chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et chaque catégorie d'emplois à prédominance masculine suivant la méthode d'évaluation retenue.

1996, c. 43, a. 59.

Écarts salariaux.

60. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, aux fins d'estimer les écarts salariaux entre elles.

1996, c. 43, a. 60.

Estimation.

61. L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois

à prédominance masculine peut être effectuée sur une base globale ou individuelle ou suivant toute autre méthode d'estimation des écarts salariaux prévue par règlement de la Commission ou autorisée par celle-ci, sur demande présentée par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur.

1996, c. 43, a. 61; 2009, c. 9, a. 19.

Comparaison.

62. L'estimation sur une base globale doit être effectuée par la comparaison de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine.

1996, c. 43, a. 62.

Comparaison.

63. L'estimation sur une base individuelle doit être effectuée par la méthode de comparaison par paire en comparant une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur.

Moyenne des rémunérations.

Aux fins de l'application de la méthode de comparaison par paire, lorsqu'il existe plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine ayant la même valeur mais des rémunérations différentes, la comparaison s'effectue en utilisant la moyenne des rémunérations de ces catégories d'emplois.

Estimation de la rémunération.

Lorsque la méthode de comparaison par paire ne peut s'appliquer à une catégorie d'emplois à prédominance féminine, l'estimation de sa rémunération doit être établie en proportion de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche.

1996, c. 43, a. 63.

Restriction.

64. Une méthode ne peut pas être utilisée si elle a pour effet d'exclure de la comparaison une catégorie d'emplois à prédominance féminine.

1996, c. 43, a. 64.

Estimation des écarts.

65. Aux fins de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération d'une catégorie d'emplois comprend la rémunération flexible, si cette rémunération n'est pas également accessible aux catégories d'emplois comparées.

Rémunération flexible.

La rémunération flexible comprend notamment les rémunérations basées sur la compétence, le rendement et les formules d'intéressement liées à la performance de l'entreprise.

1996, c. 43, a. 65.

Catégories d'emplois comparés.

66. Lorsque les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, leur valeur doit être déterminée et elle doit, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, être incluse dans la rémunération.

Avantages pécuniaires.

Les avantages à valeur pécuniaire comprennent, outre les indemnités et les primes:

1° les éléments du temps chômé et payé tels les congés de maladie, les congés sociaux et parentaux, les vacances et jours fériés, les périodes de repos ou de repas ou tout autre élément de même nature;

2° les régimes de retraite et de prévoyance collective, tels les caisses de retraite, les régimes d'assurance maladie ou d'invalidité et tout autre régime collectif;

3° les avantages hors salaire, tels la fourniture et l'entretien d'outils ou d'uniformes ou d'autres vêtements, sauf lorsqu'ils sont exigés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) ou lorsque ces uniformes ou vêtements sont requis par l'emploi, le stationnement, les allocations pour repas, la fourniture de véhicules, le paiement de cotisations professionnelles, les congés payés pour études, le remboursement des frais de scolarité, les prêts à taux réduit ou toute autre forme d'avantages.

1996, c. 43, a. 66; 1999, c. 89, a. 53.

Estimation des écarts salariaux.

67. Ne sont pas prises en compte, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, les différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un ou l'autre des critères suivants:

1° l'ancienneté, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe;

2° une affectation à durée déterminée notamment dans le cadre d'un programme de formation, d'apprentissage ou d'initiation au travail;

3° la région dans laquelle le salarié occupe son emploi, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe;

4° une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée;

5° le salaire d'une personne qui, à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, lui est temporairement appliqué pour éviter qu'elle soit désavantagée en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire ou à une nouvelle échelle salariale, pourvu que l'écart entre son salaire et celui applicable aux salariés de sa catégorie d'emplois se résorbe à l'intérieur d'un délai raisonnable;

5.1° le salaire d'une personne handicapée qui lui est appliqué à la suite d'un accommodement particulier;

6° l'absence d'avantages à valeur pécuniaire justifiée par le caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un emploi.

1996, c. 43, a. 67; 2009, c. 9, a. 20.

Calcul des ajustements.

68. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit effectuer le calcul des ajustements salariaux destinés à corriger les écarts salariaux.

1996, c. 43, a. 68.

SECTION V **MODALITÉS DE VERSEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX**

Modalités.

69. L'employeur doit prévoir les modalités de versement des ajustements salariaux après consultation du comité d'équité salariale ou de l'association accréditée visée à l'article 32.

1996, c. 43, a. 69.

Étalement.

70. Les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.

Versements annuels.

Lorsqu'il y a étalement, les versements doivent être annuels et le montant de chacun doit être égal.

1996, c. 43, a. 70.

Date de paiement des premiers ajustements.

71. L'employeur doit payer les premiers ajustements salariaux à la date où le programme d'équité salariale doit être complété ou, s'il s'agit d'un employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés, à la date où les ajustements salariaux doivent être déterminés.

Intérêts.

À défaut par l'employeur de verser les ajustements salariaux dans les délais applicables, ces ajustements portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.

1996, c. 43, a. 71.

Étalement des ajustements.

72. La Commission peut, aux conditions qu'elle détermine, autoriser un employeur qui lui démontre son incapacité de verser les ajustements salariaux à prolonger d'un maximum de trois ans la période d'étalement de ces ajustements.

Nouvelles modalités.

Par ailleurs, la Commission peut, lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire que la situation financière de l'employeur s'est améliorée, exiger le versement de ces ajustements ou établir de nouvelles modalités.

Demande de renseignements.

Elle peut à ces fins requérir de l'employeur tout document ou renseignement, notamment les résultats de toute démarche effectuée auprès d'une institution financière en vue d'obtenir un prêt.

1996, c. 43, a. 72.

Interdiction.

73. Un employeur ne peut, pour atteindre l'équité salariale, diminuer la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise. Aux fins du présent article, la rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire.

1996, c. 43, a. 73.

Imputation aux conventions collectives.

74. Les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine ainsi que leurs modalités de versement, établis conformément à la présente loi, sont réputés faire partie intégrante de la convention collective ou des conditions de travail applicables aux salariés qui occupent des emplois dans ces catégories.

1996, c. 43, a. 74; 2006, c. 6, a. 8.

SECTION VI

AFFICHAGE

Étapes complétées.

75. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 1° et 2° de l'article 50 sont complétées, en afficher les résultats pendant 60 jours dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés visés par ce programme, accompagnés de renseignements sur les

droits prévus à l'article 76 et sur les délais pour les exercer.

Étapes complétées.

Il doit faire de même lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 3° et 4° de l'article 50 sont complétées. Cet affichage doit comprendre la méthode d'estimation des écarts. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d'une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.

Affichage.

Un affichage prévu au présent article doit être daté. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur en informe les salariés, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de cet affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.

1996, c. 43, a. 75; 2009, c. 9, a. 21.

Renseignements additionnels.

76. Tout salarié peut par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date d'un affichage prévu aux articles 35 ou 75, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

Nouvel affichage.

Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours précisant, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Cet affichage doit être daté et, en l'absence d'un comité d'équité salariale, être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

1996, c. 43, a. 76; 2009, c. 9, a. 22.

CHAPITRE IV.1

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Évaluation périodique.

76.1. L'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements salariaux ont été déterminés en vertu de la section III du chapitre II, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

Période.

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

Programmes complétés.

Lorsque des programmes d'équité salariale ont été complétés ou que des ajustements salariaux ont été déterminés à des dates différentes au sein d'une même entreprise, il peut être procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et aux affichages prévus au présent chapitre selon les délais propres à chacun de ceux-ci ou simultanément pour une partie ou pour l'ensemble de ceux-ci. Dans le cas d'évaluations faites simultanément, le délai pour ce faire est celui qui échoit en premier.

2009, c. 9, a. 23.

Évaluation du maintien.

76.2. Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué:

1° par lui seul;

2° par un comité de maintien de l'équité salariale;

3° conjointement par lui et l'association accréditée.

Dispositions applicables.

Les articles 17 à 30.1 s'appliquent au comité de maintien de l'équité salariale compte tenu des adaptations nécessaires. L'article 29 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsqu'il y a évaluation conjointe du maintien de l'équité salariale par l'employeur et l'association accréditée.

2009, c. 9, a. 23.

Affichage.

76.3. Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsqu'il a évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher pendant 60 jours les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés. L'affichage doit inclure les éléments suivants:

1° un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale;

2° la liste des événements ayant généré des ajustements;

3° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements;

4° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser;

5° sa date ainsi que les renseignements sur les droits prévus à l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.

Information.

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.

2009, c. 9, a. 23.

Renseignements additionnels.

76.4. Tout salarié peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date de l'affichage prévu à l'article 76.3, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

Nouvel affichage.

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours. Cet affichage doit être daté et préciser, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Dans le cas où l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, l'affichage doit être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

2009, c. 9, a. 23.

Ajustements salariaux.

76.5. Sous réserve du troisième alinéa de l'article 101, les ajustements salariaux s'appliquent à compter de la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit avoir lieu.

Intérêt.

À défaut d'être versés, ils portent intérêt au taux légal à compter de cette date.

2009, c. 9, a. 23.

Ajustements salariaux.

76.6. Les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine, établis conformément au présent chapitre, sont réputés faire partie intégrante de la convention collective ou des conditions de travail applicables aux salariés qui occupent des emplois dans ces catégories.

2009, c. 9, a. 23.

Modalités.

76.7. Des employeurs peuvent élaborer des modalités communes d'une évaluation du maintien de l'équité salariale applicable à chacune des entreprises. L'élaboration de ces modalités communes doit se faire avec l'accord des comités de maintien de l'équité salariale de chacune des entreprises, s'il en est, ou de l'association accréditée si le maintien de l'équité salariale est évalué conjointement.

Responsabilité.

Chaque employeur demeure responsable, dans son entreprise, de l'évaluation du maintien de l'équité salariale conformément aux autres conditions prévues au présent chapitre.

Dispositions applicables.

Un comité sectoriel de maintien de l'équité salariale pour un secteur d'activités peut par ailleurs être constitué. Les dispositions du chapitre III s'appliquent à ce comité en tenant compte des adaptations nécessaires.

2009, c. 9, a. 23.

Conservation de renseignements.

76.8. L'employeur doit conserver pendant une période de cinq ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4, les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale ainsi que le contenu de tout affichage effectué.

2009, c. 9, a. 23.

Agissements prohibés.

76.9. L'employeur, l'association accréditée, l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) ou un membre d'un comité de maintien de l'équité salariale ne doit pas, en regard du maintien de l'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.

2009, c. 9, a. 23.

CHAPITRE IV.2 **CHANGEMENTS DANS UNE ENTREPRISE**

Obligations continuées.

76.10. Si, avant qu'un programme d'équité salariale ou une évaluation du maintien de l'équité salariale ait été complété, une association est accréditée en vertu du Code du travail (chapitre C-27) pour représenter des salariés de l'entreprise, les obligations relatives à l'établissement de ce programme ou de cette évaluation demeurent inchangées.

Demande de l'association.

L'employeur peut, sur demande de cette association, choisir d'établir un programme d'équité salariale applicable aux salariés qu'elle représente.

2009, c. 9, a. 23.

Aliénation de l'entreprise.

76.11. L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique n'a aucun effet sur les obligations relatives aux ajustements salariaux, à un programme d'équité salariale ou à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Le nouvel employeur est lié par ces ajustements, ce programme ou cette évaluation.

Modification d'un entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises sont affectées par une modification de structure juridique par fusion ou autrement, les modalités d'application de la présente loi qui tiennent compte de la taille de l'entreprise sont, pour l'entreprise qui résulte de cette modification, déterminées en fonction de l'entreprise qui comptait le plus grand nombre de salariés.

2009, c. 9, a. 23.

CHAPITRE V

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

SECTION I

CONSTITUTION ET ORGANISATION

Constitution.

77. Est instituée la «Commission de l'équité salariale».

1996, c. 43, a. 77.

Composition.

78. La Commission est composée de trois membres dont un président, nommés par le gouvernement après consultation d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes.

Membre additionnel.

Le gouvernement peut, après consultation de la Commission, lorsqu'il juge que l'expédition de ses affaires l'exige, nommer tout membre additionnel pour le temps qu'il détermine; il fixe alors son traitement et, s'il y a lieu, son traitement additionnel, ses honoraires et ses allocations.

1996, c. 43, a. 78.

Mandat.

79. Le mandat des membres est d'au plus cinq ans.

Fonctions continuées.

À l'expiration de leur mandat, ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

1996, c. 43, a. 79.

Fonctions exclusives.

80. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

1996, c. 43, a. 80.

Président.

81. Le président est chargé de la direction et de l'administration des affaires de la Commission et en préside les

séances.

1996, c. 43, a. 81.

Absence.

82. En cas d'absence ou d'empêchement d'agir du président, le gouvernement désigne un membre de la Commission pour assurer la présidence aux conditions qu'il détermine.

Absence.

En cas d'absence ou d'empêchement d'agir d'un autre membre de la Commission, le ministre peut nommer une autre personne pour assurer l'intérim aux conditions qu'il détermine.

1996, c. 43, a. 82.

Rémunération.

83. Le gouvernement détermine la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail des membres de la Commission.

1996, c. 43, a. 83.

Quorum.

84. Le quorum aux séances de la Commission est de deux membres.

Voix prépondérante.

En cas de partage, le président a voix prépondérante.

1996, c. 43, a. 84.

Exercice des pouvoirs.

85. Un membre seul peut exercer les pouvoirs conférés à la Commission en vertu de la section I du chapitre VI.

1996, c. 43, a. 85.

Conflit d'intérêt.

86. Nul membre de la Commission ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

Renonciation.

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

1996, c. 43, a. 86.

Nomination.

87. Les membres du personnel de la Commission sont nommés suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).

1996, c. 43, a. 87; 2000, c. 8, a. 242.

Lieu du secrétariat.

88. Le secrétariat de la Commission est établi à l'endroit déterminé par le gouvernement. Un avis de la situation ou de

tout déplacement du secrétariat est publié à la *Gazette officielle du Québec*.

Séances.

La Commission peut tenir ses séances à tout endroit au Québec.

1996, c. 43, a. 88.

Régie interne.

89. La Commission peut, par règlement, pourvoir à sa régie interne.

1996, c. 43, a. 89.

Documents de la Commission.

89.1. Les documents émanant de la Commission sont authentiques lorsqu'ils sont signés ou, s'il s'agit de copies, lorsqu'elles sont certifiées conformes par le président, un membre ou, le cas échéant, la personne désignée par le président pour exercer cette fonction.

2009, c. 9, a. 24.

Immunité.

90. La Commission, ses membres, les membres de son personnel, ainsi que les personnes exerçant un pouvoir délégué par la Commission ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'une omission ou d'un acte accompli de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

Pouvoirs.

Ils ont de plus, aux fins d'une enquête, les pouvoirs et l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf le pouvoir d'ordonner l'emprisonnement.

1996, c. 43, a. 90.

Exercice financier.

90.1. L'exercice financier de la Commission se termine le 31 mars de chaque année.

2009, c. 9, a. 25.

Rapport d'activités.

91. La Commission remet au ministre, au moins 15 jours avant la fin du quatrième mois suivant la fin de son exercice financier, un rapport portant sur ses activités pour cet exercice financier.

Renseignements.

Ce rapport contient en outre les renseignements que le ministre peut exiger.

Dépôt du rapport.

Le ministre dépose ce rapport devant l'Assemblée nationale dans les quatre mois de la fin de l'exercice financier de la Commission ou, si l'Assemblée nationale ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux.

1996, c. 43, a. 91; 2009, c. 9, a. 26.

Renseignement.

92. La Commission doit fournir au ministre tout renseignement qu'il requiert sur ses activités ou sur l'application de la présente loi.

SECTION II

FONCTIONS ET POUVOIRS

Responsabilités.

93. Pour l'application de la présente loi, la Commission a pour fonctions:

1° de surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale, la détermination d'ajustements salariaux en vertu de la section III du chapitre II et l'évaluation du maintien de l'équité salariale;

2° de donner son avis au ministre, à la demande de ce dernier ou de sa propre initiative, sur toute question relative à l'équité salariale, après avoir consulté, si elle l'a estimé opportun, les organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes;

3° d'autoriser un employeur à établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements si des disparités régionales le justifient;

3.1° d'approuver le recours à des catégories d'emploi à prédominance masculine existant dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée, conformément au troisième alinéa de l'article 13;

4° de déterminer les modalités de désignation des membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale ou du comité de maintien de l'équité salariale, conformément au deuxième alinéa de l'article 21;

5° de déterminer, sur demande d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association, si le nombre de représentants des salariés au sein d'un comité d'équité salariale ou du comité de maintien de l'équité salariale est conforme aux dispositions de l'article 20 et, le cas échéant, de fixer le nombre de représentants des salariés qui peuvent être désignés;

5.1° d'autoriser des modalités de désignation de représentants à un comité d'équité salariale ou à un comité de maintien de l'équité salariale, autres que celles prévues au premier alinéa de l'article 23;

5.2° d'autoriser, conformément à l'article 30.1, une composition du comité d'équité salariale ou du comité de maintien de l'équité salariale différente de celle prévue à la sous-section 2 de la section I du chapitre II;

6° de faire enquête selon un mode non contradictoire, soit de sa propre initiative, soit à la suite d'un différend en vertu des articles 96 ou 98 ou à la suite d'une plainte en vertu des articles 96.1, 97, 99, 100, 101 ou 107 et, éventuellement, de déterminer des mesures pour s'assurer que les dispositions de la présente loi sont respectées;

7° de faire enquête, selon un mode non contradictoire, à la suite d'une plainte en vertu de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12) portée par un salarié d'une entreprise qui compte moins de 10 salariés, alléguant discrimination salariale entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine;

8° de prêter assistance aux entreprises dans l'établissement des programmes d'équité salariale ou l'évaluation du maintien de l'équité salariale, en développant des outils permettant d'en faciliter l'implantation;

9° de développer des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises qui comptent moins de 50 salariés;

10° de favoriser la constitution de comités sectoriels d'équité salariale, de les assister dans leurs travaux et d'approuver, le cas échéant, les éléments d'un programme d'équité salariale ou d'une évaluation du maintien de l'équité salariale développés par ces comités;

11° de favoriser la concertation au sein des entreprises dans la réalisation de programmes d'équité salariale ou d'une évaluation du maintien de l'équité salariale ou l'évaluation du maintien de l'équité salariale, ainsi que la participation des personnes visées par ces programmes ou cette évaluation;

12° d'aider à la formation des membres des comités d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale;

13° de diffuser l'information destinée à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la présente loi;

14° d'effectuer des recherches et des études sur toute question relative à l'équité salariale, notamment en consultant toute personne concernée par les milieux de travail où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Renseignements.

La Commission doit s'assurer que les renseignements obtenus dans le cadre de ses activités visant l'information et l'assistance aux entreprises ne soient pas utilisés aux fins d'une enquête ou dans le traitement d'une plainte ou d'un différend.

1996, c. 43, a. 93; 2006, c. 6, a. 9; 2009, c. 9, a. 28.

Pouvoirs.

94. Pour l'exercice de ses attributions, la Commission peut:

1° former des comités et déterminer leurs attributions ainsi que leurs règles de fonctionnement;

2° s'adjoindre des experts à partir d'une liste dressée par le ministre après consultation d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes;

3° confier à une personne qui n'est pas membre de son personnel le mandat de faire une enquête avec l'obligation de lui faire un rapport dans le délai qu'elle fixe;

4° conclure une entente avec un ministère ou un organisme du gouvernement du Québec ainsi qu'avec toute personne, association, société ou organisme, notamment aux fins de l'administration du règlement pris par le ministre en application du deuxième alinéa de l'article 4;

5° exiger tout renseignement utile.

1996, c. 43, a. 94; 2009, c. 9, a. 29.

Rapport ou information.

95. La Commission peut, à l'expiration du délai prévu à l'article 37 ou 76.1, exiger d'un employeur qu'il lui transmette, dans le délai qu'elle fixe, un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour, selon le cas, atteindre l'équité salariale ou en assurer le maintien.

Renseignements au rapport.

Ce rapport doit être établi selon la forme déterminée par règlement de la Commission et contenir les renseignements prévus par celui-ci.

1996, c. 43, a. 95; 2009, c. 9, a. 30.

CHAPITRE V.1

COMITÉ CONSULTATIF DES PARTENAIRES

Comité consultatif.

95.1. Le ministre forme, par arrêté publié à la *Gazette officielle du Québec*, un Comité consultatif des partenaires ayant pour fonction de donner son avis sur toute question qu'il lui soumet ou que la Commission lui soumet relativement à l'application de la présente loi.

Membres.

Le comité consultatif est formé d'un nombre égal de membres représentant les employeurs et les salariés. Parmi ces derniers, au moins deux représentent les salariés non syndiqués et au moins deux représentent les salariés syndiqués.

Les membres sont nommés après consultation d'organismes que le ministre considère représentatifs des employeurs et des salariés.

Modalités.

L'arrêté peut prévoir les modalités de consultation du comité consultatif ainsi que ses règles de fonctionnement.

2009, c. 9, a. 31.

Séances.

95.2. Les séances du comité sont convoquées et présidées par le président de la Commission. La Commission assume le secrétariat du comité. Le secrétaire désigné par la Commission veille à la confection et à la conservation des procès-verbaux et avis du comité.

2009, c. 9, a. 31.

Rémunération.

95.3. Les membres du comité ne sont pas rémunérés, sauf dans les cas, aux conditions et dans la mesure que peut déterminer l'arrêté du ministre. Ils ont cependant droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions, aux conditions et dans la mesure que détermine l'arrêté.

2009, c. 9, a. 31.

Avis.

95.4. La Commission requiert l'avis du comité consultatif:

- 1° sur tout règlement qu'elle entend prendre;
- 2° sur les outils qu'elle entend proposer pour faciliter l'atteinte ou le maintien de l'équité salariale;
- 3° sur les difficultés d'application de la présente loi qu'elle identifie;
- 4° sur toute autre question qu'elle juge pertinente de lui soumettre ou que détermine le ministre.

Avis.

L'avis du comité consultatif ne lie pas la Commission.

2009, c. 9, a. 31.

CHAPITRE VI

RECOURS

SECTION I

POUVOIRS D'INTERVENTION DE LA COMMISSION

Mésentente.

96. Lorsque les représentants des salariés et les représentants des employeurs au sein d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale ne peuvent en arriver à une entente relativement à l'application de la présente loi, l'une de ces parties soumet le différend par écrit à la Commission.

1996, c. 43, a. 96; 2009, c. 9, a. 32.

Plainte.

96.1. À défaut d'un comité d'équité salariale dans une entreprise qui compte 100 salariés ou plus, un salarié visé par un

programme d'équité salariale ou l'association accréditée qui représente des salariés d'une telle entreprise peut porter plainte à la Commission dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 pour procéder au nouvel affichage.

Plainte.

Un salarié d'une telle entreprise ou l'association accréditée qui y représente des salariés peut, même en présence d'un comité d'équité salariale, porter plainte à la Commission lorsqu'un programme d'équité salariale n'a pas été complété.

2009, c. 9, a. 33.

Plainte.

97. Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise qui compte 50 salariés ou plus mais moins de 100 salariés et qui n'est pas visé par un programme d'équité salariale prévu à l'article 32 peut, en l'absence d'un comité d'équité salariale, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas établi le programme d'équité salariale conformément à la présente loi.

Plainte.

Un salarié d'une telle entreprise ou l'association accréditée qui y représente des salariés peut, même en présence d'un comité d'équité salariale, porter plainte à la Commission lorsqu'un programme d'équité salariale n'a pas été complété.

1996, c. 43, a. 97; 2009, c. 9, a. 34.

Mésentente.

98. Lorsqu'une association accréditée visée à l'article 32 et un employeur ne peuvent en arriver à une entente relativement à l'application de la présente loi, l'une de ces parties soumet le différend par écrit à la Commission.

1996, c. 43, a. 98.

Plainte.

99. Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise qui compte moins de 50 salariés peut, après l'expiration du délai prévu à l'article 37, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis.

Preuve par l'employeur.

Il appartient à l'employeur de démontrer que la rémunération qu'il accorde aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle qu'il accorde, pour un travail équivalent, aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine. Le cas échéant, la Commission détermine les mesures qui doivent être prises par l'employeur et fixe leur délai de réalisation.

Recours.

Le recours prévu au premier alinéa ne peut être exercé lorsque l'employeur a procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément au chapitre IV.1.

Disposition applicable.

Dans le cas où l'employeur a choisi d'établir un programme d'équité salariale, l'article 96.1 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires.

1996, c. 43, a. 99; 2009, c. 9, a. 35.

Plainte.

100. Un salarié, visé par une évaluation du maintien de l'équité salariale faite par l'employeur seul, ou une association

accréditée représentant de tels salariés peut, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la présente loi.

Plainte.

Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise peut porter plainte à la Commission lorsqu'une évaluation du maintien de l'équité salariale et les affichages qui doivent s'ensuivre n'ont pas eu lieu.

1996, c. 43, a. 100; 2009, c. 9, a. 36.

Plainte.

101. Un salarié peut déposer à la Commission une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.9 dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance.

Mesure requise.

La Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour rétablir le salarié dans ses droits et, le cas échéant, toute mesure requise pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue, selon le cas, conformément à la présente loi.

Ajustements salariaux.

Malgré l'article 76.5, en cas de manquement de l'employeur à l'article 76.9, la Commission peut déterminer que des ajustements salariaux sont dus à compter de la date de ce manquement.

1996, c. 43, a. 101; 2009, c. 9, a. 37.

Nouveau délai.

101.1. Un employeur peut s'adresser à la Commission pour qu'elle fixe un nouveau délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, les ajustements salariaux déterminés ou le maintien de l'équité salariale évalué, lorsqu'une plainte ou un différend porté en vertu de la présente loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais que la présente loi lui impose.

Nouveau délai.

Le nouveau délai ainsi fixé n'a aucune incidence sur la date de versement des ajustements mais il s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévu à l'article 103.1.

2009, c. 9, a. 38.

Enquête.

102. À la suite d'une plainte ou d'un différend, la Commission fait enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties.

1996, c. 43, a. 102.

Information.

102.1. La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, sauf si ce dernier y consent. Elle doit cependant informer l'employeur de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée. Elle en informe également l'association accréditée, l'agent négociateur ou le membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale visé par une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.9.

2009, c. 9, a. 39.

Conciliateur.

102.2. La Commission peut en tout temps au cours de l'enquête, si les parties y consentent, charger un conciliateur de les rencontrer et de tenter d'en arriver à un accord. Le conciliateur ne peut avoir auparavant agi comme enquêteur au cours de cette enquête.

Preuve.

À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de conciliation n'est recevable en preuve.

Divulgence de renseignements.

Un conciliateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire des notes personnelles ou un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles.

Accès au document.

Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document, à moins que ce document ne serve à motiver l'accord entre les parties.

2009, c. 9, a. 39.

Accord.

103. Tout accord est constaté par écrit et les documents auxquels il réfère y sont annexés, le cas échéant. Il est signé par le conciliateur et les parties, lie ces dernières et règle la plainte ou le différend qu'il vise.

Mesures requises.

S'il se révèle impossible d'en arriver à un tel accord, la Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue conformément à la présente loi et fixe leur délai de réalisation.

1996, c. 43, a. 103; 2009, c. 9, a. 40.

Plainte.

103.1. À l'occasion d'une plainte portée en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 96.1, du deuxième alinéa de l'article 97, de l'article 99 ou du deuxième alinéa de l'article 100, la Commission ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements antérieurs à la date qui précède de cinq ans celle à laquelle la plainte a été portée.

Plainte.

À l'occasion d'une plainte portée en vertu des dispositions de l'article 100 concernant le maintien de l'équité salariale, la Commission ne peut déterminer des ajustements salariaux antérieurs à la date prévue au premier alinéa de l'article 76.5.

Enquête.

À l'occasion d'une enquête menée par la Commission, de sa propre initiative en vertu du paragraphe 6° de l'article 93, concernant des ajustements salariaux déterminés, un programme d'équité salariale complété ou une évaluation du maintien de l'équité salariale complétée, la Commission ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date qui précède d'un an celle à laquelle l'enquête a débuté. Dans les autres cas où elle enquête de sa propre initiative, ce délai est de cinq ans.

2009, c. 9, a. 40.

Demande à la Commission des relations du travail.

104. Lorsqu'une partie est insatisfaite des mesures que détermine la Commission, elle peut saisir la Commission des

relations du travail instituée par le Code du travail (chapitre C-27) dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission.

Demande écrite.

La demande doit être faite par écrit. Elle doit exposer brièvement les motifs sur lesquels elle s'appuie ainsi que l'objet de la mesure sur laquelle elle porte.

Intervention de la Commission.

La Commission peut intervenir devant la Commission des relations du travail à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence ou concernant l'interprétation de la loi, ou à la demande de la Commission des relations du travail lorsqu'un salarié n'est pas syndiqué ou que la plainte est portée contre l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale si le salarié n'est pas représenté.

Avis.

Lorsqu'elle désire intervenir, la Commission transmet à chacune des parties et à la Commission des relations du travail un avis motivant son intervention.

1996, c. 43, a. 104; 2001, c. 26, a. 107; 2009, c. 9, a. 41.

Demande à la Commission des relations du travail.

105. Lorsque les mesures que détermine la Commission ne sont pas, à sa satisfaction, appliquées dans le délai imparti, elle en saisit la Commission des relations du travail.

1996, c. 43, a. 105; 2001, c. 26, a. 108.

Manquement à la loi.

106. Lorsque la Commission constate, après avoir fait enquête de sa propre initiative, qu'une disposition de la présente loi n'est pas respectée, elle peut en saisir la Commission des relations du travail.

1996, c. 43, a. 106; 2001, c. 26, a. 108.

Motifs de représailles.

107. La Commission peut, à la demande d'un salarié ou de sa propre initiative, s'adresser à la Commission des relations du travail pour qu'une mesure soit prise contre quiconque exerce envers un salarié des représailles pour le motif:

1° qu'il exerce un droit lui résultant de la présente loi;

2° qu'il fournit des renseignements à la Commission en application de la présente loi;

3° qu'il témoigne dans une poursuite s'y rapportant.

Demande à la Commission.

La demande d'un salarié prévue au premier alinéa doit être adressée à la Commission dans les 30 jours des représailles.

Réintégration.

La Commission peut notamment demander à la Commission des relations du travail la réintégration, à la date que celle-ci estime équitable et opportune dans les circonstances, du salarié dans le poste qu'il aurait occupé s'il n'y avait pas eu représailles.

Consentement écrit.

Lorsque la Commission demande ainsi à la Commission des relations du travail de prendre des mesures au bénéfice d'un salarié, elle doit avoir obtenu son consentement par écrit.

1996, c. 43, a. 107; 2001, c. 26, a. 109.

Présomption de représailles.

108. S'il est établi à la satisfaction de la Commission des relations du travail que le salarié a exercé un des droits prévus au premier alinéa de l'article 107, il y a présomption en sa faveur que les représailles dont il a fait l'objet lui ont été imposées à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à la personne qui a exercé les représailles de prouver qu'elle a exercé celles-ci pour une cause juste et suffisante.

Durée.

La présomption qui résulte de l'application du premier alinéa s'applique pour une période d'au moins six mois à compter de la date à laquelle le salarié a exercé ce droit.

1996, c. 43, a. 108; 2001, c. 26, a. 110.

Notification au salarié.

109. Lorsque la Commission ne s'adresse pas à la Commission des relations du travail, en vertu de l'article 107, elle le notifie au salarié en lui donnant les motifs.

Demande à la Commission des relations du travail.

Le salarié peut saisir la Commission des relations du travail dans un délai de 90 jours de la réception de cette notification.

1996, c. 43, a. 109; 2001, c. 26, a. 111.

Employeur insatisfait.

110. Lorsqu'un employeur est insatisfait de la décision de la Commission rendue en vertu de l'article 72, il peut en saisir la Commission des relations du travail.

1996, c. 43, a. 110; 2001, c. 26, a. 112.

Transmission d'une copie.

110.1. Sur réception de toute demande, la Commission des relations du travail en transmet une copie à la Commission.

2009, c. 9, a. 42.

Demande de cessation d'occuper.

111. La Commission refuse ou cesse d'agir en faveur du salarié ou du plaignant, lorsqu'il en fait la demande, sous réserve d'une vérification par la Commission du caractère libre et volontaire de cette demande.

Motifs.

Elle peut refuser ou cesser d'agir en sa faveur lorsque:

- 1° le salarié ou le plaignant n'a pas un intérêt suffisant;
- 2° la plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi.

Décision motivée.

La décision est motivée par écrit et elle indique, s'il en est, tout recours que la Commission estime opportun; elle est notifiée au salarié ou au plaignant. Dans un délai de 90 jours de la réception de cette notification, le salarié ou le plaignant peut saisir la Commission des relations du travail.

1996, c. 43, a. 111; 2001, c. 26, a. 113.

SECTION II

COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Compétence.

112. La Commission des relations du travail a compétence pour entendre et disposer de toute demande qui lui est adressée relativement à l'application de la présente loi.

1996, c. 43, a. 112; 2001, c. 26, a. 115.

Décisions sans appel.

113. Les décisions de la Commission des relations du travail sont sans appel.

1996, c. 43, a. 113; 2001, c. 26, a. 116.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

Pouvoirs réglementaires.

114. La Commission peut par règlement:

1° 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;

2° 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;

3° déterminer, pour l'application de l'article 61, les autres méthodes d'estimation des écarts salariaux;

4° déterminer la forme des rapports prévus aux articles 95 et 120 et le contenu de celui prévu à l'article 120;

5° préciser les éléments que doit inclure un affichage prévu par la présente loi ou en déterminer de nouveaux;

6° préciser les renseignements que doit conserver un employeur en vertu de l'article 14.1 ou 76.8.

Approbaton.

Un règlement de la Commission est soumis à l'approbation du gouvernement qui peut, en l'approuvant, le modifier.

1996, c. 43, a. 114; 2009, c. 9, a. 43.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS PÉNALES

Infraction et peine.

115. Commet une infraction et est passible d'une amende quiconque:

1° contrevient à une disposition du deuxième alinéa de l'article 4, du premier alinéa de l'article 10, des articles 14, 14.1, 15, 16 ou 23, du deuxième alinéa de l'article 29, du premier alinéa de l'article 31, des articles 34, 35, 71, 73 ou 75, du deuxième alinéa de l'article 76, de l'article 76.1 ou 76.3, du deuxième alinéa de l'article 76.4 ou des articles 76.8 ou 76.9;

2° omet de fournir un rapport, un renseignement ou un document exigé en vertu de la présente loi ou fournit un faux renseignement;

3° tente d'exercer ou exerce des représailles visées à l'article 107;

4° tente d'entraver ou entrave la Commission, un membre ou un mandataire de la Commission ou un membre de son personnel, dans l'exercice de ses fonctions.

Montant de l'amende.

Les montants minimums et maximums de l'amende sont:

1° pour l'employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés, d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$;

2° pour l'employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus mais moins de 100, d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 30 000 \$;

3° pour l'employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus, d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 45 000 \$;

4° pour toute autre personne, d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$.

Récidive.

En cas de récidive, les montants prévus au deuxième alinéa sont portés au double.

1996, c. 43, a. 115; 2009, c. 9, a. 44.

Partie à l'infraction.

116. Commet une infraction quiconque aide ou, par un encouragement, un conseil, un consentement, une autorisation ou un ordre, amène une autre personne à commettre une infraction visée à la présente loi.

Peine similaire.

Une personne déclarée coupable en vertu du présent article est passible de la même peine que celle prévue à l'article 115.

1996, c. 43, a. 116.

Montant de l'amende.

117. Dans la détermination du montant de l'amende, le tribunal tient compte notamment du préjudice en cause et des avantages tirés de l'infraction.

1996, c. 43, a. 117.

Poursuite pénale.

118. Une poursuite pénale pour une infraction à la présente loi peut être intentée par la Commission.

1996, c. 43, a. 118.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE OU DE RELATIVITÉ SALARIALE COMPLÉTÉS OU EN COURS

Exigences du programme.

119. Un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété avant le 21 novembre 1996 est réputé être établi conformément à la présente loi, s'il comprend:

1° une identification des catégories d'emplois et une indication de la proportion de femmes dans chacune de ces catégories;

2° une description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois retenus et l'élaboration d'une démarche d'évaluation qui a tenu compte, à titre de facteurs, des qualifications, des responsabilités, des efforts ainsi que des conditions dans lesquelles le travail est effectué;

3° un mode d'estimation des écarts salariaux.

Comparaison des catégories d'emplois.

Le programme doit, en outre, avoir permis la comparaison de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine à des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Discrimination interdite.

L'employeur doit s'être assuré que chacun des éléments du programme d'équité salariale ou de relativité salariale, ainsi que l'application de ces éléments, sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

Conditions requises.

Il en est de même pour un programme d'équité salariale ou de relativité salariale en cours le 21 novembre 1996, s'il remplit en outre à cette date l'une ou l'autre des conditions suivantes:

1° le programme est complété pour au moins 50% des catégories d'emplois à prédominance féminine en cause;

2° l'évaluation des catégories d'emplois est débutée.

1996, c. 43, a. 119.

Information du rapport.

120. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale a été complété avant le 21 novembre 1996 doit transmettre à la Commission, dans les 12 mois du 21 novembre 1997, un rapport faisant état de ce programme et contenant les informations visées à l'article 119.

Réalisation du programme.

Il en est de même pour l'employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale est en cours le 21 novembre 1996. Dans ce cas, le rapport doit en outre faire état du degré de réalisation du programme.

Affichage du rapport.

L'employeur doit afficher et, le cas échéant, transmettre à une association accréditée qui représente des salariés dans l'entreprise, le rapport qu'il a transmis à la Commission. Un salarié ou une association accréditée de l'entreprise peut dans les 90 jours de l'affichage transmettre à la Commission ses observations ou ses commentaires sur le rapport de l'employeur.

Évaluation du programme.

À partir des informations contenues au rapport, des observations ou commentaires reçus et des vérifications qu'elle effectue, la Commission détermine si le programme remplit les conditions prévues à l'article 119.

1996, c. 43, a. 120.

Correctifs.

121. Si la Commission en vient à la conclusion que le programme d'équité salariale ou de relativité salariale ne remplit

pas les conditions prévues à l'article 119, elle doit indiquer à l'employeur dans quelle mesure ces conditions ne sont pas rencontrées et déterminer les correctifs appropriés. L'employeur peut en saisir la Commission des relations du travail dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission.

1996, c. 43, a. 121; 2001, c. 26, a. 117.

Versements des ajustements.

122. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale en cours rencontre les conditions de l'article 119 doit compléter celui-ci dans les délais prévus à l'article 37 et procéder aux versements des ajustements salariaux. Les articles 70, 71, 73 et 74 s'appliquent alors compte tenu des adaptations nécessaires.

1996, c. 43, a. 122.

Versement.

123. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale est complété et rencontre les conditions de l'article 119 doit, si les ajustements salariaux n'ont pas encore été effectués, procéder au versement de ceux-ci.

Délai.

Les articles 70, 71, 73 et 74 s'appliquent alors compte tenu des adaptations nécessaires. Les premiers ajustements doivent cependant être versés dans les trois mois de la décision de la Commission de l'équité salariale ou de la Commission des relations du travail.

1996, c. 43, a. 123; 2001, c. 26, a. 118.

Maintien de l'équité.

124. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale rencontre les conditions de l'article 119 doit maintenir cette équité. Les dispositions de la section V du chapitre II et de la section I du chapitre VI s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires.

1996, c. 43, a. 124.

CHAPITRE X DISPOSITIONS MODIFICATIVES, TRANSITOIRES ET FINALES

125. *(Modification intégrée au c. C-12, a. 19).*

1996, c. 43, a. 125.

126. *(Modification intégrée au c. C-12, a. 49.1).*

1996, c. 43, a. 126.

127. *(Modification intégrée au c. C-12, a. 71).*

1996, c. 43, a. 127.

Plaintes pendantes.

128. Les plaintes pendantes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse relatives à la violation de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12) pour le motif de discrimination salariale fondée sur le sexe avant le 21 novembre 1997 sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables de cette Charte.

1996, c. 43, a. 128.

Transmission des plaintes.

129. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse doit, sur réception d'une plainte relative à une matière qui relève de la compétence de la Commission, transmettre le dossier à cette dernière qui en est alors saisie de plein droit.

1996, c. 43, a. 129.

Mise en oeuvre de la loi.

130. Le ministre doit, au plus tard le 28 mai 2019, faire au gouvernement un rapport sur la mise en oeuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier.

Dépôt du rapport.

Ce rapport est déposé par le ministre dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux.

1996, c. 43, a. 130; 2009, c. 9, a. 45.

Sommes requises.

131. Les sommes requises pour l'application de la présente loi pour l'exercice financier 1996-1997 sont prises sur les crédits du ministère du Travail.

1996, c. 43, a. 131.

Responsabilité de la Commission.

132. La Commission de l'équité salariale est responsable de l'administration de la présente loi.

1996, c. 43, a. 132.

Ministre responsable.

133. Le ministre du Travail est responsable de l'application de la présente loi.

1996, c. 43, a. 133.

134. *(Omis).*

1996, c. 43, a. 134.

ANNEXES ABROGATIVES

Conformément à l'article 9 de la Loi sur la refonte des lois et des règlements (chapitre R-3), le chapitre 43 des lois de 1996, tel qu'en vigueur le 1^{er} mars 1997, à l'exception de l'article 134, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre E-12.001 des Lois refondues.

Conformément à l'article 9 de la Loi sur la refonte des lois et des règlements (chapitre R-3), les articles 1 à 76 et 96 à 133 du chapitre 43 des lois de 1996, tels qu'en vigueur le 1^{er} avril 1998, sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur de la mise à jour au 1^{er} avril 1998 du chapitre E-12.001 des Lois refondues.